SUMÁRIO

17 de junho de 2008 – Manhã

GINÁSTICA LABORAL

Heloisa Silva Seraphim (Chefe da Seção de Programas da Cidadania Organizacional do Superior Tribunal de Justiça) 02

Greicy Reicy Kelly (Estagiária do Superior Tribunal de Justiça) ... 02

EXPOSIÇÕES

O GOVERNO FEDERAL E A GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

Heloisa Silva Seraphim (Chefe da Seção de Programas da Cidadania Organizacional do Superior Tribunal de Justiça) 04

Rose Marie de Thuin (Secretária-Geral da Presidência do Superior Tribunal de Justiça) 04

Aleksandra Pereira dos Santos (Coordenadora-Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento) 05

DEBATES 26

CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS OCUPACIONAIS

Heloisa Silva Seraphim (Chefe da Seção de Programas da Cidadania Organizacional do Superior Tribunal de Justiça) 32

Neide Alves Dias de Sordi (Secretária de Pesquisa e Informações Jurídicas do Centro de Ensino Judiciário do Conselho da Justiça Federal) 32

Cláudia Cançanção Porciúncula Santos (Especialista em Certificação Ocupacional da Fundação Luís Eduardo Magalhães, BA) 33

DEBATES 47

HELOISA SILVA SERAPHIM
Chefe da Seção de Programas da Cidadania Organizacional do Superior Tribunal de Justiça

Damos continuidade ao "II Fórum de Gestão de Pessoas no Setor Público: A Gestão de Pessoas por Competências e a Modernização do Estado", evento realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal de Justiça e pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, tendo como instituição apoiadora o Tribunal de Contas da União, com patrocínio do Banco Real e o apoio da Associação dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça e da Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores do Poder Judiciário no Distrito Federal e do Ministério Público da União.

Convidamos todos a participarem da ginástica laboral, que tem como objetivo despertar o corpo para as atividades deste período, que será conduzida pela estagiária Greicy Kelly da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde do Superior Tribunal de Justiça.

GREICY KELLY
Estagiária do Superior Tribunal de Justiça

Sou graduanda do curso de Educação Física pela Universidade Católica; atuo como estagiária no Superior Tribunal de Justiça e no Conselho da Justiça Federal, orientando a prática da ginástica laboral para os servidores.

A prática a ser feita terá como primeiro passo observarmos como estamos sentados, se nos sentimos de maneira confortável, apoiando os dois pés no chão com a coluna ereta. Durante a execução dos exercícios, é importante prestar atenção na respiração, que deve fluir naturalmente.

- Começaremos movimentando os ombros: levem-nos para frente e para cima e inspirem; levem-nos para traz e para baixo e expirem. Agora, mudem o sentido do giro: para traz e para cima e expirem; para frente e para baixo e expirem.

- Dêem um abraço apertado no seu próprio corpo, entrelaçando os braços.

- Inclinem a cabeça para o lado direito, voltem à posição inicial e a inclinem para o lado esquerdo. Repitam o movimento.

- Olhem de perfil, por cima do ombro direito, e voltem à posição inicial. Façam o mesmo para o lado esquerdo. Repitam o exercício.

- Elevem os braços para cima e para frente; arredondem as costas e entrelacem os dedos. Voltem à posição inicial.

- Segurem os dois cotovelos e inclinem para um lado. Voltem à posição inicial e façam o mesmo para o outro lado. Levem os braços à posição inicial.

- Desencostem-se um pouco da cadeira, sentem-se centralizados e os pés bem apoiados no chão. Deixem um dos pés apoiado enquanto estendem a outra perna; estendam o joelho; contraiam o abdome; inspirem e, no momento de soltar o ar, inclinem-se um pouco para frente e sentirão alongar a musculatura da parte de traz da coxa. Tentem manter o joelho estendido. Retornem à posição inicial e executem o mesmo exercício com a outra perna.

- Tirem um dos pés do chão e girem um pé para um lado e para o outro. Troquem o pé e mudem o sentido do giro. Inspirem, soltem os ombros e expirem o ar de uma vez.

Muito obrigada e um bom Fórum para todos.

O GOVERNO FEDERAL E A GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

HELOISA SILVA SERAPHIM

Para presidir os trabalhos desta exposição, convidamos a Sra. Rose Marie de Thuin, Secretária-Geral da Presidência do Superior Tribunal de Justiça.

ROSE MARIE DE THUIN
Secretária-Geral da Presidência do Superior Tribunal de Justiça

É muito bom contar com a presença de todos. Daremos continuidade ao "II Fórum de Gestão de Pessoas no Setor Público: A Gestão de Pessoas por Competências e a Modernização do Estado".

Convidamos a Sra. Aleksandra Pereira dos Santos para realizar a exposição sobre o tema "O Governo Federal e a Gestão de Pessoas por Competências". É Mestre em Ciências da Informação e especialista em Políticas Públicas de Gestão Governamental pela Universidade de Brasília; é graduada em Comunicação Social pela Universidade Federal do Piauí. Foi Gerente de Projeto na Secretaria de Gestão, no período de 2003 a 2006, e responsável pelo desenvolvimento do Sistema de Gestão por Competências. Atualmente, é Coordenadora-Geral de Desenvolvimento de Pessoal na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cuja atribuição é a de promover e articular o desenvolvimento de competências necessárias à execução da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e a gestão de pessoas.

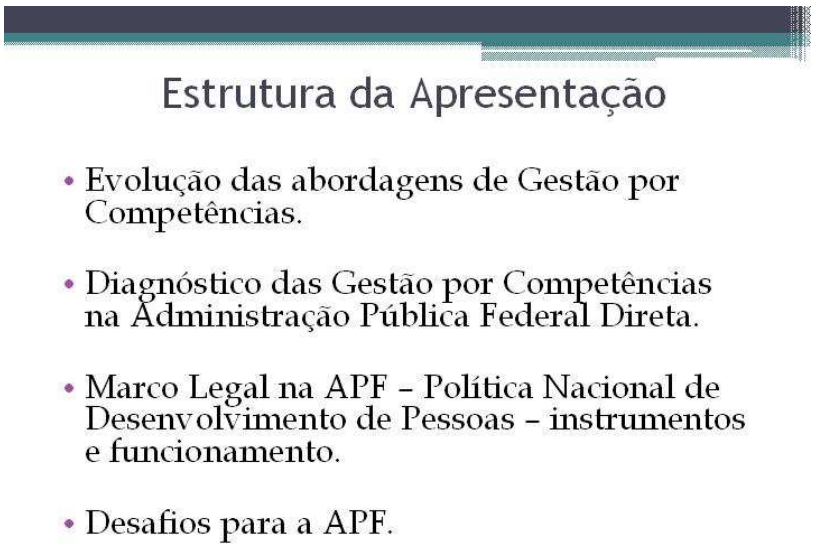
O GOVERNO FEDERAL E A GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

ALEKSANDRA PEREIRA DOS SANTOS
Coordenadora-Geral de Desenvolvimento de Pessoas
da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento

Inicialmente, agradeço o convite em nome do Ministério do Planejamento, da Secretaria de Gestão e da Secretaria de Recursos Humanos.

Penso que seja a primeira oportunidade que o Governo Federal tenha para expor sobre o modelo de gestão por competências que está sendo implantado e apresentar alguns desafios que tem enfrentado.

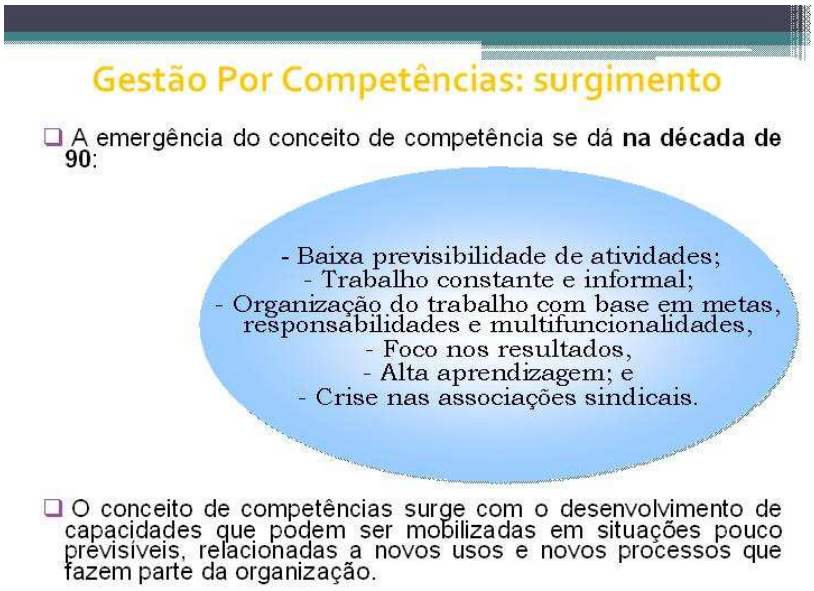
Alguns dos presentes na platéia são servidores do Poder Executivo, mas a maioria é do Poder Judiciário. Ao final da apresentação, estarei à disposição para responder às perguntas a fim de otimizar e compartilhar o nosso trabalho, que é o maior objetivo do encontro.



Seguiremos um roteiro estruturado: falaremos sobre a evolução das abordagens de gestão por competências; sobre um primeiro diagnóstico da gestão por competências na Administração Pública Federal Direta, nos

ministérios e também na Presidência da República, pois temos alguns resultados desse diagnóstico, apesar de terem sido identificadas algumas barreiras para a questão de gestão por competências, e estamos evoluindo para aplicá-la também nas autarquias e fundações; falaremos também sobre o Marco Legal da gestão por competências na Administração Pública Federal, que começou com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, constante do Decreto nº 5.707, de 2006, portanto recente – atualmente, temos um instrumento bastante incipiente que é uma medida provisória que trouxe o conceito de competência para avaliação de desempenho –; e, finalmente, falaremos dos desafios que a gestão por competências enfrenta para a Administração Pública Federal.

Para falarmos sobre a evolução da gestão por competências no setor público, cabe fazer uma análise de como surgiu no setor privado e emergiu na década de 90.



Diante do contexto de organizações que existia surgiu a gestão por competências, pois havia uma baixa previsibilidade de tarefas, ou seja, as pessoas desenvolviam tarefas diferentes e imprevisíveis; o trabalho era constante e informal – houve o crescimento do trabalho formal na década de 90 –; o trabalho passou a ser organizado com base em metas e resultados com base nas responsabilidades e multifuncionalidades; o foco estava nos resultados, sendo que a gestão por competências no setor privado surgiu tentando alinhar o que a organização queria com o que esperava do servidor; um contexto de alta aprendizagem, em que o conceito de aprendizagem foge ao tradicional, ou seja, aquela em que se está presente em sala de aula quando a aprendizagem ocorre todos os dias na dinâmica da nossa vivência; e uma crise de associações sindicais, principalmente, no setor privado, que

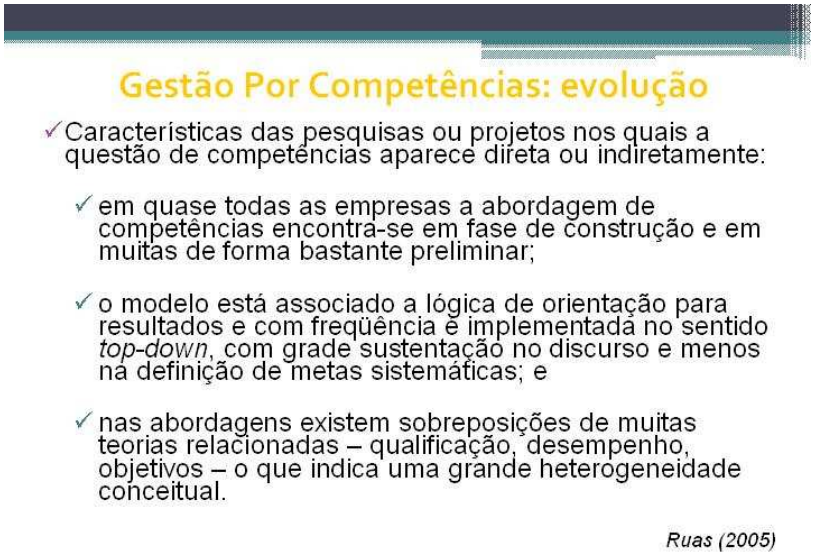
aconteceu na década de 90, quando tivemos uma diminuição do coletivismo, de as pessoas estarem mais juntas ou representadas pelos sindicatos, e uma ascensão do individualismo, que é a busca pelo desenvolvimento pessoal na carreira.

O cenário em que surgiu a gestão por competências no setor privado, para nós do setor público, independentemente dos Poderes, é bastante diferente. Alguns desses cenários não identificaremos claramente no setor público, por isso, surgem grandes dificuldades para se nele se implantar a gestão por competências.

Primeiramente, teremos uma organização com carreiras mais claras e com papéis mais ou menos definidos. No Poder Executivo existem cerca de 80 carreiras, algumas com papéis bastante claros. A questão da multifuncionalidade do servidor ainda não existe no setor público; ao contrário do que aconteceu no setor privado, no qual temos um fortalecimento dos sindicatos, principalmente no atual governo, uma vez que a questão da negociação coletiva retorna, mas temos algumas semelhanças no que se refere à aprendizagem e na necessidade do desenvolvimento.

São cenários diferentes que nos levam a algumas questões em que – mais à frente abordaremos sobre a gestão por competências no setor público –, podemos aproveitar o que há de melhor do setor privado e, se os modelos existentes, realmente, são adequados para utilizarmos no setor público diante da diferente dinâmica. O conceito de competências surgirá com o desenvolvimento das capacidades, que podem ser mobilizadas em situações pouco previsíveis e estão relacionadas a novos processos da organização.

Temos menos de vinte anos de experiência em gestão por competências, mas alguns estudiosos começaram a fazer alguma consolidação dos trabalhos que já existem, sejam pesquisas realizadas na área, sejam projetos, e agruparam as características em grandes resultados para termos uma idéia de como se encontra a gestão por competências em outros setores.



Em quase todas as empresas, a abordagem de gestão por competências ainda se encontra em fase de construção e, muitas vezes, de forma preliminar.

Em primeiro lugar, esse trabalho foi realizado em 2005 – e pode ser considerado bastante recente –, tentando englobar todas as pesquisas e projetos que existem na área de competências; em segundo lugar, o modelo está muito associado à lógica de resultados e com a freqüência implementada no sentido *top-down*, quer dizer, da diretoria para os servidores, do estratégico para os servidores, com grande sustentação no discurso e menos na definição de metas sistemáticas.

No nosso diagnóstico, observamos que uma das barreiras na gestão por competências é a falta de assimilação do conceito de competências. Os servidores ainda não entendem o projeto de gestão por competências como um projeto que precisa envolvê-los. Nessas pesquisas, o que se aponta é que a maioria dos projetos surge de baixo para cima e não da necessidade dos servidores.

Por fim, outra conclusão a que se chega com o diagnóstico feito das pesquisas ou dos projetos da gestão por competências é a sobreposição de muitas teorias, seja da qualificação, seja do desempenho, seja dos objetivos, o que provoca uma grande heterogeneidade conceitual para competências, o que significa que ainda não sabemos direito o que é a gestão por competências e nos confundimos com a questão da qualificação, com a questão do desempenho e com a própria questão dos objetivos.

Essas três características apontadas pelo Professor Roberto Lima Ruas proporcionam um painel geral de como se encontram os projetos ou as pesquisas de gestão por competências, seja no setor privado ou no setor público.

Diante dessas premissas básicas que precisam ser consideradas, existem alguns desafios, mas com certeza indicarão o sucesso ou o fracasso de um projeto de gestão por competências, as quais são apontadas pelo Professor Joel Dutra, que é um estudioso da estão por competências.

Premissas para a Gestão por Competências

- Passagem do foco no controle para o foco no desenvolvimento.
- Passagem do foco nos instrumentos para o foco no processo.
- Foco no interesse conciliado em vez do foco no interesse da organização, esse foco caracteriza-se pela busca de desenvolvimento mútuo de forma dinâmica, na qual e a negociação torna-se imprescindível.
- Foco no modelo integrado e estratégico em vez de foco no modelo construído por partes desarticuladas entre si.

Dutra (2002)

A primeira premissa refere-se à passagem do foco no controle para o foco no desenvolvimento, o que significa que, enquanto o modelo de gestão por competências quiser estabelecer seu foco no controle das pessoas, fatalmente fracassará. O primeiro grande desafio do modelo é abordar a gestão por competências com o foco no desenvolvimento das pessoas, de forma a compreenderem e assimilarem o conceito de competências.

A segunda premissa está na passagem do foco nos instrumentos para o foco no processo. Os instrumentos utilizados têm muita relação com o controle, pois a gestão por competências, naturalmente, é um processo e não se faz por meio de um sistema de avaliação ou de qualquer instrumento que exerça um controle sobre os servidores; trata-se de um processo e precisa de envolvimento.

A terceira premissa do modelo é o foco no interesse conciliado em vez do foco na organização. Muitas abordagens tratam da gestão por competências, como a do alinhamento de objetivos estratégicos da organização ao desenvolvimento dos servidores, o que é válido, desde que

o interesse seja conciliado, deve vir da organização e ser refletido nos servidores para que sejam capazes de compreender que o desenvolvimento é favorável a eles. O interesse deve ser mútuo e não exclusivo da organização; caso contrário, será uma imposição de cima para baixo sem envolvimento das duas partes.

A última premissa é o foco no modelo estratégico e no modelo integrado, em vez do foco no modelo constituído de partes articuladas entre si. Quando falamos de um modelo estratégico e integrado, creio que seja também um grande desafio para nós do Poder Executivo, pois é preciso articular a gestões por competências com outros processos da organização que são essenciais, como o próprio planejamento estratégico e a própria avaliação de desempenho. Geralmente, o projeto de gestão por competências está isolado na área de recursos humanos, sem qualquer outra integração ou articulação com as demais áreas da organização.

Tais premissas direcionam a forma que devemos vislumbrar os projetos de gestão por competência, pensar no desenvolvimento como um processo, como um interesse conciliado e como modelo integrado e estratégico de gestão de pessoas.

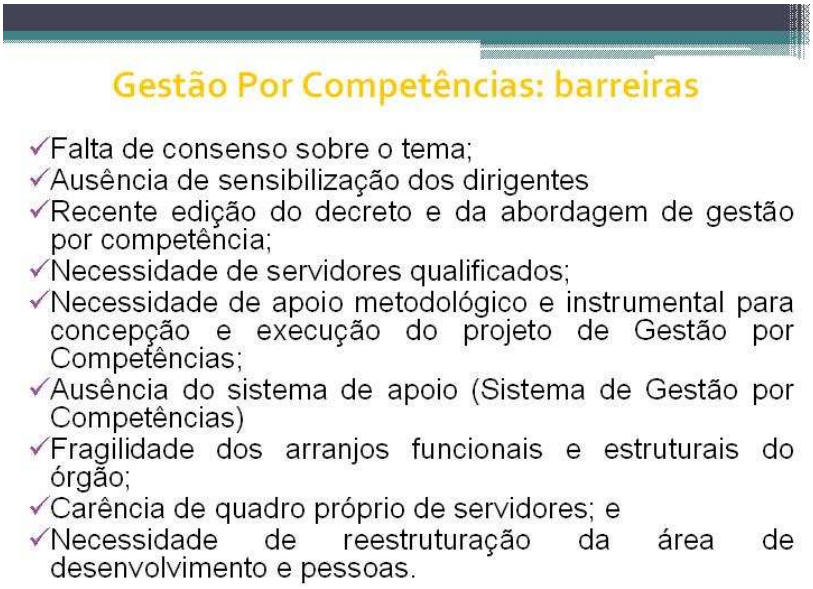
Apresentarei alguns resultados do diagnóstico que fizemos na Administração Pública Federal.

Trata-se de uma pesquisa com todos os ministérios e a Casa Civil e a estamos expandindo para as autarquias e fundações, que são cerca de 200 órgãos. Primeiro, optamos a fazer com os ministérios e depois com os demais órgãos.

O nosso objetivo era fazer um diagnóstico de como os órgãos entendiam a gestão por competências, em qual estágio encontravam-se no processo, além de entendermos um pouco as áreas de desenvolvimento que, teoricamente, são responsáveis pelo projeto de gestão por competência nos órgãos, e onde são as áreas que planejam, realizam, coordenam e acompanham o processo de capacitação nos órgãos.

Nos ministérios tivemos algumas surpresas, por exemplo, 50% deles informaram que já começaram a trabalhar com a gestão por competências. Então, existe uma relativa sensibilização, mas os trabalhos estão ainda na fase de concepção. Além dos ministérios, temos apenas a Casa Civil da Presidência, que, atualmente, está no seu segundo ciclo de planejamento da capacitação por competências.

Identificamos algumas barreiras que enfrentamos e servem tanto para nós da Administração Direta quanto poderão ser úteis para todos que trabalham com a gestão por competências, pois se trata de uma pesquisa que envolveu o setor público:



- Falta de consenso sobre o tema, pois ainda não temos uma noção muito definida do que seja e para que serve a gestão por competências; estamos no processo de busca para implementá-la;

- Ausência de sensibilização dos dirigentes, porque as áreas encontram-se com muitas dificuldades, uma vez que os dirigentes não estão sensibilizados para a necessidade do projeto.

- Recente edição do decreto, que traz a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, de 2006, que traz a abordagem de gestão

por competências para a capacitação e que ainda não foi assimilado pelos órgãos da Administração Pública; portanto, ainda está em fase de disseminação nos órgãos;

- Necessidade de servidores qualificados nos ministérios que possam desenvolver o modelo – barreira encontrada em ordem de freqüência, da que mais apareceu para a que menos apareceu na pesquisa –, o que foi identificado quando começamos a falar em gestão por competências para os órgãos no sentido de se ter interlocutores qualificados nos ministérios que possam trabalhar com esse modelo;

- Necessidade de apoio metodológico e instrumental para a concepção e execução do projeto de Gestão por Competências. Ainda que as pessoas saibam do que se trata, podem melhorar a forma e a organização do trabalho, pois as áreas não têm noção de como iniciar o projeto de gestão por competências e quais as metodologias mais adequadas para se trabalhar com ele;

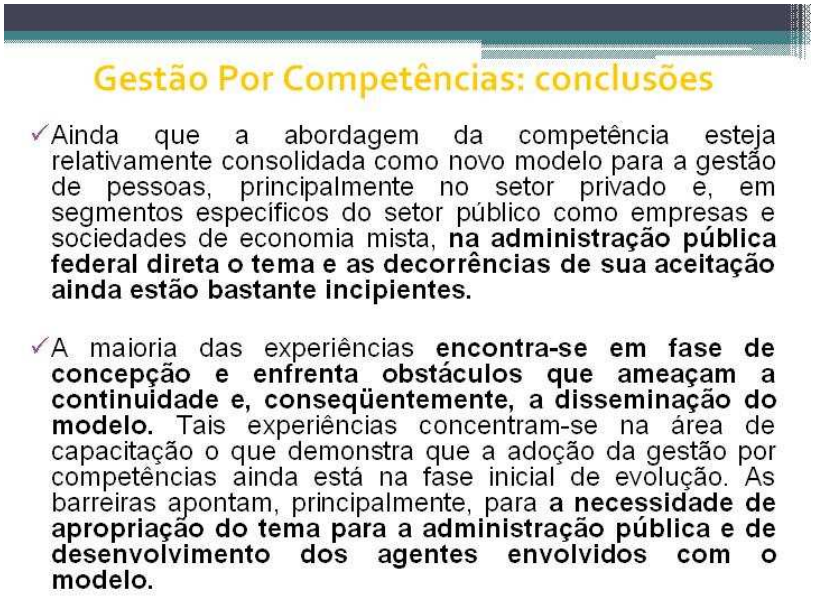
- Ausência do sistema de apoio, previsto no decreto (Sistema de Gestão por Competências), que será comentado mais à frente. Alguns órgãos evoluíram no debate da gestão por competências e sentem falta de instrumentos ou ferramentas que possam ajudá-los a alcançar todos os servidores com um projeto, que é a proposta do sistema;

- Fragilidade dos arranjos funcionais e estruturais do órgão seja no que se refere à questão da área de recursos humanos como área estratégica dentro da organização, seja no que se refere à fragilidade quanto os cargos, estruturas e funções comissionadas necessárias para executar o projeto;

- Carência de quadro próprio de servidores, pois existem algumas áreas de desenvolvimento, com um número grande de terceirizados ou de estagiários, e são eles que conduzem o processo de capacitação; e

- Necessidade de reestruturação da área de desenvolvimento de pessoas, que, geralmente, está localizada dentro da Coordenação-Geral de Recursos Humanos, com uma carga burocrática de trâmite de

documentos enorme, absorvendo seu Coordenador-Geral e deixando para segundo ou terceiro plano o modelo da gestão por competências.



Algumas conclusões a que se chega é que ainda que tenhamos consciência de que a gestão por competências é um novo modelo para a gestão de pessoas e que pode dar bons resultados, em alguns segmentos do setor privado e, em grande parte do setor público, as decorrências da aceitação desse conceito e os projetos são muitos incipientes.

Estamos trabalhando com a questão de gestão por competências na administração direta desde 2002 e alcançamos alguns resultados, mas ainda não são significativos para que o modelo se consolide e possa se propagar para outros órgãos. A maioria das experiências encontra-se em fase de concepção e enfrentam muitos obstáculos que ameaçam a continuidade e, conseqüentemente, a disseminação do modelo.

A maioria das experiências de gestão por competências encontra-se na área de capacitação e de desenvolvimento na Administração Pública Federal, pois o decreto sinalizou a gestão por competências vinculada à questão da capacitação. As principais barreiras que verificamos foram: a necessidade de apropriação do tema e também de desenvolvimento de agentes que possam estar envolvidos com o modelo e com as concepções de gestão por competências.

Iniciamos o trabalho de gestão por competências na Administração Direta basicamente no final de 2002 e início de 2003. Estou falando enquanto órgão central, enquanto Ministério do Planejamento, mas algumas iniciativas haviam sido iniciadas. Algumas empresas públicas, como a Caixa Econômica Federal, a Petrobrás, o Banco do Brasil, que vêm

trabalhando com a questão da gestão por competências há algum tempo, também existiam algumas iniciativas na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), mas não havia o trabalho de organizar tais iniciativas para potencializá-las como tem ocorrido atualmente.

O trabalho iniciado em 2002 começou com o desenvolvimento de um sistema pequeno, com uma ferramenta customizada para uma secretaria, a primeira versão do chamado Sistema de Gestão por Competências e tinha como objetivo oferecer solução para a questão do desenvolvimento dos servidores da secretaria de gestão e acabou ganhando dimensões, tornando-se algo que havíamos almejado, ser conhecido por outros órgãos, transformando-se em um sistema utilizado por toda a Administração Pública.

O desenvolvimento desse *software* foi a semente para continuarmos a questão do modelo da gestão por competências.

Gestão Por Competências: construção do modelo

- Desenvolvimento de *software* para implantação piloto; e
- Definição de competências necessárias para o gerenciamento dos programas e ações do PPA (público: gerentes, coordenadores de ação e técnicos das unidades de avaliação);
- Definição de competências para formulação do Programa Permanente de Aperfeiçoamento da carreira de EPPGG;
- Desenvolvimento de metodologia de mapeamento de competências (SEGES e ENAP);
- Implantação das Oficinas de Mapeamento de Competências;
- Desenvolvimento de novo *software*;
- Revisão da Política Nacional de Capacitação e edição do Decreto 5.707.

Fizemos alguns trabalhos, principalmente referente ao desenvolvimento dos gerentes do Plano Plurianual (PPA), em 2004 e 2005, quando o plano de capacitação desses dirigentes foi elaborado a partir de um diagnóstico de competências.

Foram ministradas oficinas para os dirigentes do PPA, coordenares de ações, alguns técnicos, os próprios gerentes do programa, nas quais chegaram às competências essenciais para esses gerentes, e a partir delas, foi montado o programa de capacitação dos dirigentes do Plano Plurianual.

Em seguida, foi feita a definição do programa de aperfeiçoamento da carreira de gestor governamental, também a partir das competências,

com um trabalho um pouco diferenciado com as competências cognitivas, instrumentais e comportamentais, e o programa de aperfeiçoamento, constituído de disciplinas, as quais foram montadas a partir da identificação das competências.

Outro trabalho realizado que alcança muitos órgãos é o das oficinas de mapeamento de competências, que tiveram uma versão inicial alterada, sofreram uma reformulação, mas, atualmente, são ofertadas pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Nas oficinas, os órgãos trabalham com uma parte de sensibilização para a questão de gestão por competências e com todo o instrumental ou todas as metodologias de que podem utilizar para a gestão por competências.

Em seguida, realizam o planejamento de quais as metodologias mais adequadas para o mapeamento das competências no órgão. Trata-se de uma oficina bem prática em que vários órgãos participaram dessa nova versão, que oferece uma noção real da metodologia e do que pode ser ou não aplicado em cada órgão, dependendo da sua realidade.

Está sendo desenvolvido um novo *software*, que traz um novo sistema de gestão por competências, trabalhando com nove órgãos-piloto. Neste segundo semestre, até o final do ano, o Ministério da Cidade, Ministério do Trabalho e da Previdência, a Fundação Nacional de Saúde (Funasa) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) estarão trabalhando conosco nesse sistema, e, a partir do ano que vem, estará disponibilizado para qualquer órgão da administração direta que queira utilizá-lo.

Finalmente, uma outra ação que está nos ajudando a construir um modelo de gestão por competências é a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a antiga Política Nacional de Capacitação, na qual fizemos a revisão, com

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006

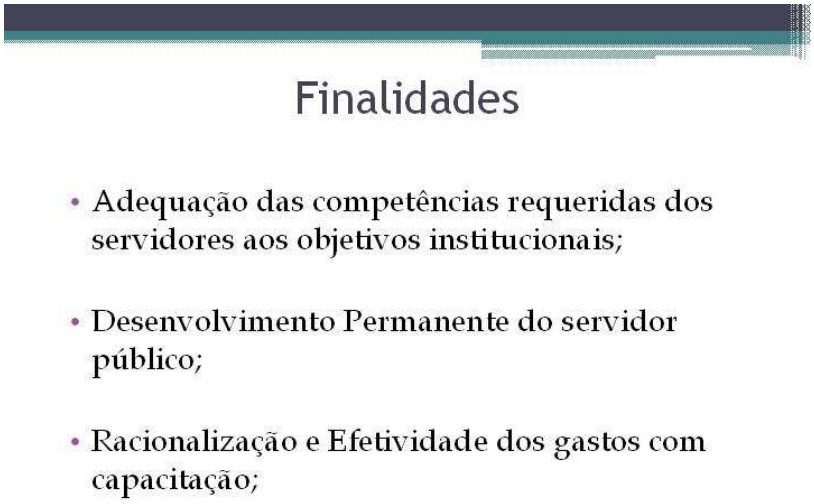
Abrangência: Órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Instrumentos: Plano Anual de Capacitação, Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Sistema de Gestão por Competência.

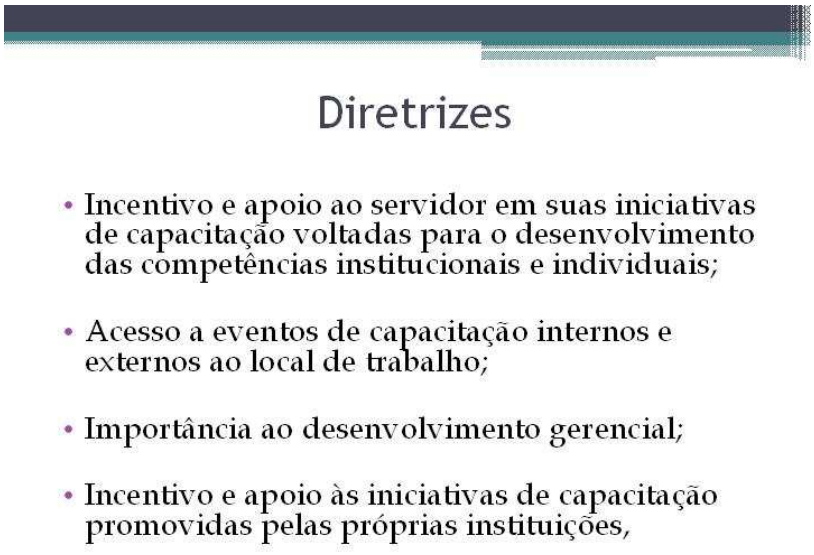
Abordagem: Gestão por Competências

a edição do Decreto nº 5.707/2006.

Esse Decreto tem abrangência nos órgãos e entidades da administração direta, nas autarquias e fundações e estabelece como instrumentos o Plano Anual de Capacitação, o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e o Sistema de Gestão por Competências. São três instrumentos que o órgão utilizará para a questão do planejamento e do acompanhamento da capacitação no órgão. A abordagem do Decreto e a sua orientação é que esse planejamento seja realizado a partir da gestão por competências.

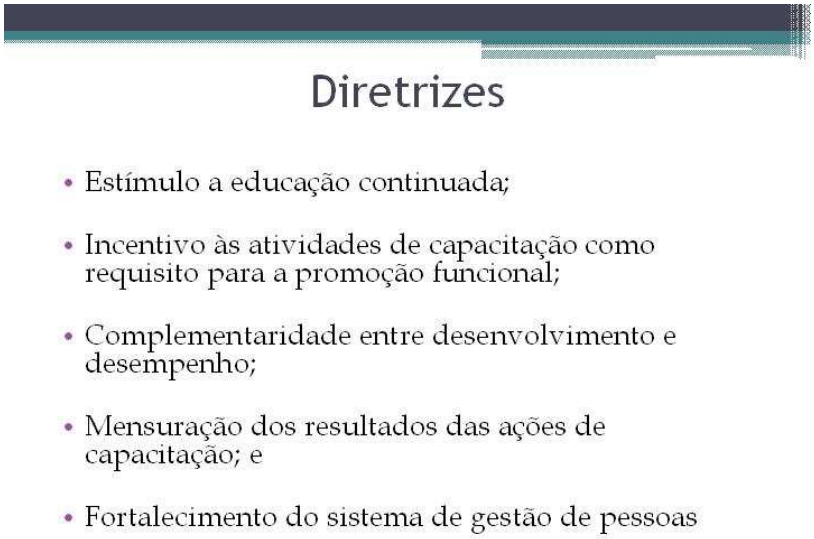


As finalidades colocadas no Decreto são de adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos institucionais; o próprio desenvolvimento permanente do servidor e a racionalização e a efetividade com os gastos com capacitação.



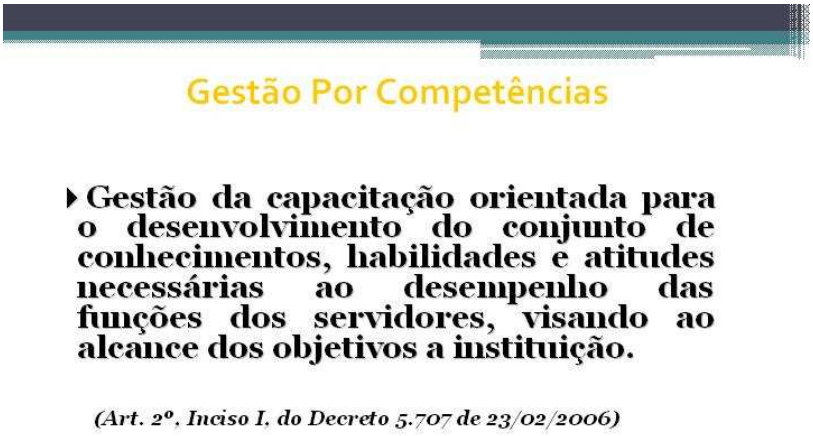
Algumas diretrizes mais importantes são: incentivo e apoio ao servidor nas suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais; acesso a eventos de capacitação internos e externos ao local

de trabalho; importância ao desenvolvimento gerencial; incentivo e apoio às iniciativas de capacitação que sejam promovidas pelas próprias instituições



Além dessas, o estímulo a educação continuada; o incentivo às atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional – o que existe em algumas carreiras do ciclo de gestão, principalmente, no magistério, com os universitários e o plano de cargos das universidades, mas ainda não existe, na grande maioria das carreiras, como os eventos de capacitação associados à promoção e à progressão na carreira –; a complementaridade entre desenvolvimento e desempenho; a necessidade de mensuração dos resultados das ações de capacitação; e o fortalecimento do sistema de gestão de pessoas.

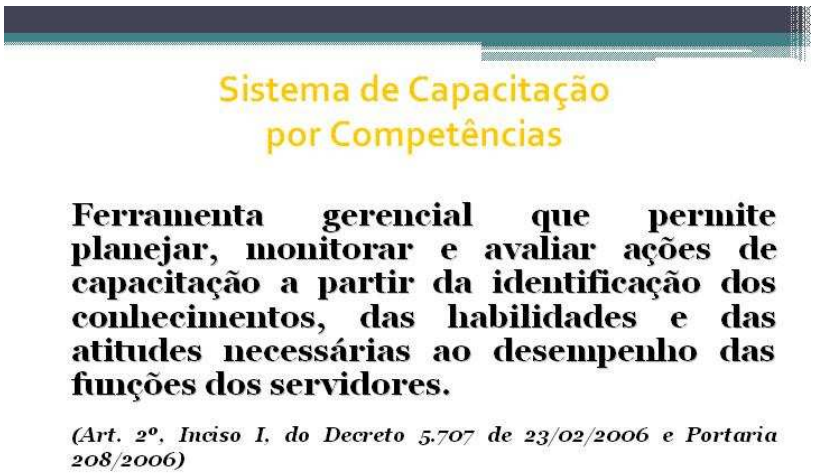
Nesse último caso, verificamos que é preciso concentrar incentivos iniciais nas áreas de recursos humanos para que possam desenvolver o modelo de gestão por competências e aplicá-lo na organização. Daí, a razão da diretriz inserida no Decreto de fortalecimento das áreas de recursos humanos.



A gestão por competências está conceituada no Decreto nº 5.707 como gestão da capacitação, orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos,

habilidades e atitudes, necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

É o conceito mais comum e o mais adotado de gestão por competências com foco para a questão da capacitação e do desenvolvimento, que é o que pensamos ser viável como modelo de gestão por competências na Administração Pública Federal.



O sistema de capacitação de gestão por competências, também está definido como uma ferramenta gerencial, cujo objetivo é planejar, monitorar e avaliar as ações de capacitação a partir da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores.

Há uma grande dúvida nos órgãos, quando não conhecem o sistema, no início da sua implantação, quanto ao fato de o sistema resolverá ou realizará o processo, o que não ocorrerá, pois é apenas um instrumento que otimizará a gestão por competências.

A identificação de competências e sua descrição precisam ser elaboradas pelo órgão, sem o sistema, pois, na verdade, irá organizar as competências e promover a avaliação, tanto dos servidores quanto do gerente imediato, que verificará quais as competências importantes para o servidor.

O sistema fará um cruzamento das duas avaliações e indicará as competências que, realmente, precisam ser desenvolvidas pelo servidor. O sistema é um instrumento para a avaliação e não um meio pelo qual se desenvolve a gestão por competências.

O Decreto nº 5.707 fomentou a instituição de um Comitê Gestor, formado pelo Secretário da Secretaria de Gestão, pelo Secretário de Recursos Humanos e pelo Presidente da ENAP – um comitê bem reduzido –, que tem como objetivo avaliar os resultados dos órgãos e entidades, no que se refere à questão da capacitação, observando a questão das diretrizes colocadas na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal; além de orientar os órgãos na definição de alocação de recursos para fins de capacitação; assim como promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, o que tem sido o principal foco do comitê nas suas ações.

Comitê Gestor

- Avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;
- Orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores; e
- Promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

(Art. 7º do Decreto 5.707 de 23/02/2006)

Fortalecimento da Política

- Apoio à implementação da Gestão por Competências
  - Sistematização da Metodologia de Mapeamento de Competências
  - Seminários, Oficinas e Monitoramento;
  - Curso de Especialização em Gestão de Pessoas
- Comitê Gestor da Política leve e com capacidade de apoiar e orientar as ações de capacitação; e
- Criação da Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas – Secretaria de Recursos Humanos;
- Edição da Portaria Normativa n.º 03/2008

Citarei algumas ações do comitê para o fortalecimento da política: como a sistematização da metodologia de mapeamento das competências, o que ocorreu a partir de uma melhoria nas oficinas, que avaliamos como suficientes para orientar o órgão.

Foram realizados alguns seminários, oficinas e acompanhamentos nos órgãos no sentido de explicar o que é a gestão por competências e quais as metodologias disponíveis para a sua implementação.

O Comitê também desenvolveu um curso de especialização em gestão de pessoas, promovido pela ENAP, com foco no desenvolvimento e na gestão por competências. Boa parte dos ministérios está participando do curso com seus servidores, que teve sua primeira edição publicada há pouco tempo.

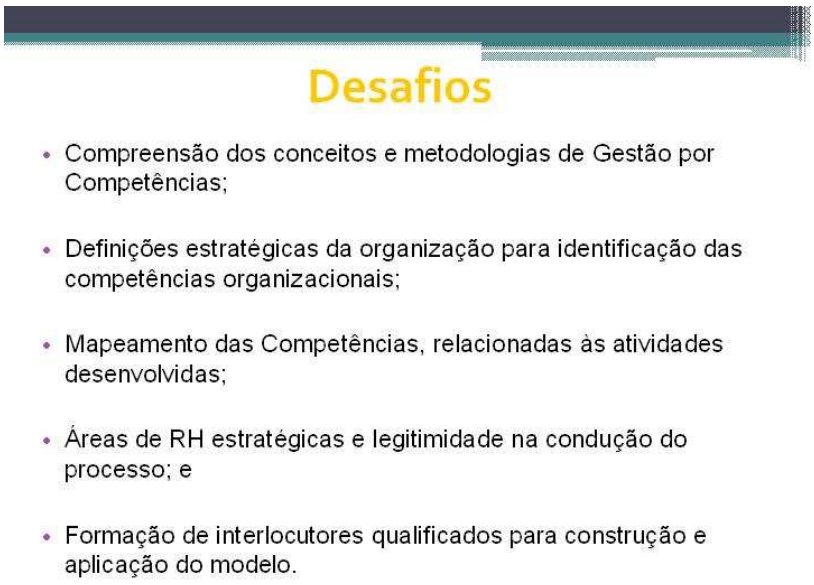
Ocorreu a criação da Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas, que trabalha informalmente, mas existe formalmente na Secretaria de Recursos Humanos desde o final de 2007, com o objetivo de apoiar os órgãos na implantação do Decreto e da Política de Capacitação.

Na semana passada, uma recente ação do Comitê, foi feita a edição da Portaria Normativa nº 03/2008. Na verdade, trata-se de uma portaria que faculta aos órgãos a possibilidade de apresentar projetos de capacitação que serão custeados pelo Ministério do Planejamento.

Existe uma série de critérios ou requisitos para a avaliação dos projetos, dentre os quais está a implantação da gestão por competências.

Neste ano, estabelecemos como prazo o dia 31 de julho para que os órgãos enviem seus projetos a serem custeados ainda neste ano, sendo que, a partir de 2009, teremos um calendário com prazo estipulado até 31 de janeiro para qualquer órgão da Administração Direta, autarquias e fundações. O Comitê avaliará os projetos que serão custeados com os recursos da Secretaria.

Apresentarei alguns desafios mais gerais, relacionados à gestão por competências, e outros relacionados à capacitação dos servidores e da otimização do trabalho de capacitação, que é o nosso principal desafio na administração pública no que se refere à gestão por competências, tendo em vista optarmos por adotá-la.



O primeiro desafio é de

compreender os conceitos e as metodologias de gestão por competências, pois não estão claros ainda para a maioria dos órgãos, que sentem a falta de ter alguém ou algum órgão que possam acompanhá-los no processo de identificação, descrição e mapeamento das competências.

Geralmente, os orientadores saem das oficinas da ENAP, fazem a oficina de metodologia, retornam e não têm apoio algum para dar continuidade ao processo e, com isso, sentem muita dificuldade. É um obstáculo que identificamos e tentamos contorná-lo, mas é um dos principais problemas que temos encontrado.

O segundo desafio diz respeito à definição de estratégias da organização para a identificação das competências organizacionais. Às vezes, o processo de gestão por competência está inserido de forma isolada, na organização, sem estar ligado ao seu próprio planejamento estratégico ou à definição de objetivos, resultados e desafios organizacionais, o que compromete o modelo, porque parte dos órgãos ainda executa o projeto de gestão por competências, desarticulado de outros projetos estratégicos para a organização.

O terceiro e um dos grandes desafios é o próprio mapeamento das competências. O processo de identificar e descrever as competências para os órgãos tem sido muito difícil. Alguns já estão sensibilizados, conhecem a metodologia, mas não conseguem fazer o mapeamento.

O quarto desafio é a necessidade das áreas de recursos humanos serem estratégicas, de como estão inseridas na organização de forma a terem legitimidade para conduzir todo o processo com confiança, que é um dos nós críticos na gestão por competências.

O quinto está na formação de interlocutores que precisam ser qualificados para a construção e aplicação do modelo. Atualmente, contamos com poucas pessoas capazes de compreender a gestão por competências e de aplicá-la, para poder disseminar o modelo para os demais órgãos.

Eis alguns efeitos perversos ou distorções que poderíamos cometer com a aplicação da gestão por competências – a minha experiência também não é grande –, mas creio que a principal causa desses efeitos tenha sido a de adotarmos, sem nenhuma preocupação ou análise do nosso contexto no setor público, modelos do setor privado. São modelos válidos, porque trazem alternativas para a gestão de pessoas, além de resultados, mas temos que aperfeiçoá-los para o setor público, tendo em vista tratar-se de contextos diferentes. Um dos principais efeitos perversos que podem causar danos á gestão por competências seria adotar cegamente os modelos existentes no setor privado ou copiá-los da maneira como estão elaborados.

Gestão Por Competências: efeitos perversos

- ✓ Causas: cópia de experiências e modelos sem a preocupação de análise do contexto em que a organização está inserida e pelo uso inadequado de conceitos e ferramentas.

Desarticulação conceitual: refere-se à fragmentação teórica do tema e a necessidade de articulação entre conceito e práticas necessários para sustentar a coerência da gestão de pessoas pela empresa;

Exploração do servidor: refere-se ao uso que a gestão por competências pode ter não para fazer uma reflexão sobre o trabalho, mas para exigir níveis crescentes de entrega, sem que o trabalhador tenha suporte político ou econômico para tanto;

Descolamento estratégico: ocorre quando o modelo adotado tem pouco compromisso com os objetivos estratégicos do órgão;

Desarticulação com as pessoas: refere-se a baixa articulação do modelo no que se refere às expectativas e necessidades das pessoas.

A desarticulação conceitual, então, é um dos primeiros efeitos e é o que vivemos, pois há uma grande fragmentação do tema e diversidade de práticas que não seguem um eixo único – até porque o modelo é bastante novo – nem sequer metodologias que mais compatíveis com o órgão. Existe uma onda de gestão por competências que se tornou modismo, por isso, precisamos fazer um trabalho de análise no que existe no mercado e tentar aplicar o que realmente é favorável para o setor público.

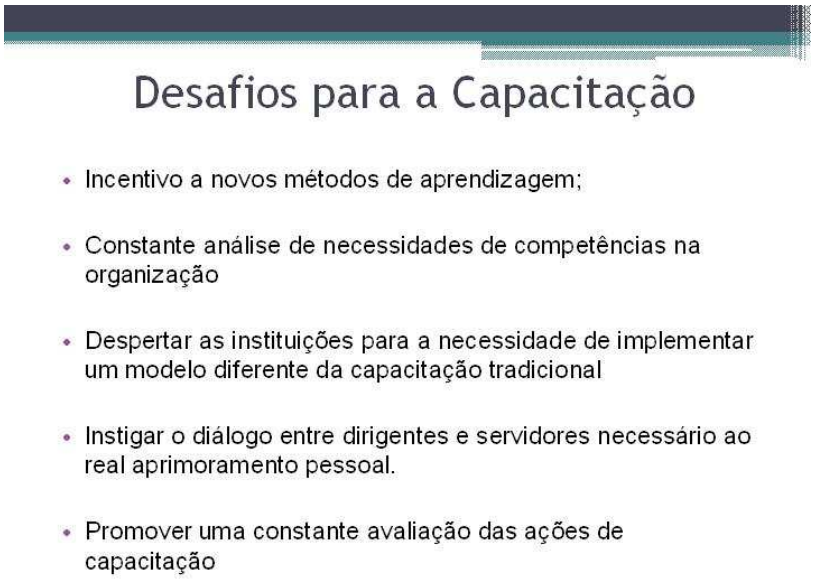
Um segundo efeito é o da exploração do servidor, quer dizer, o modelo de gestão por competências jamais poderia ser entendido como aquele que irá retirar o máximo das pessoas, sem que tenha um suporte político ou organizacional. Não podemos dar um caráter explorador para a gestão por competências, uma vez que tem um caráter coletivo e compartilhado. É nesse modelo que se sustenta o setor privado, pois é muito usado para aumentar o desempenho e ter um foco excessivo nos resultados.

O ganho do setor público seria usar esse modelo para o compartilhamento do conhecimento e sua disseminação dentro na organização, deixando o seu foco de caráter privado, porque senão estaríamos comprometendo o modelo.

Outro efeito é o descolamento estratégico de adotar um modelo sem que tenha suporte com o compromisso estratégico da organização, o que fará com que nasça de forma distorcida.

Um último efeito está relacionado à desarticulação do modelo com as pessoas, pois, necessariamente, precisa estar articulado com os servidores, porque, caso contrário, será mais um modismo que chegará e passará. Precisa, desde o início, ter o envolvimento dos servidores, que saibam o que é o modelo ou que tenham a idéia de competência, ainda que não seja a idéia mais fielmente teórica, mas o assimilem e possam contribuir para o seu desenvolvimento.

Esses quatro eixos principais são o norte para que nenhum modelo possa se aproximar deles nos possibilitem obter modelos melhores de resultados na gestão por competências.



Por fim, citarei os desafios para a capacitação, que os que atualmente estão colocados para nós, da Administração Pública, principalmente no que se refere à questão da capacitação por competências.

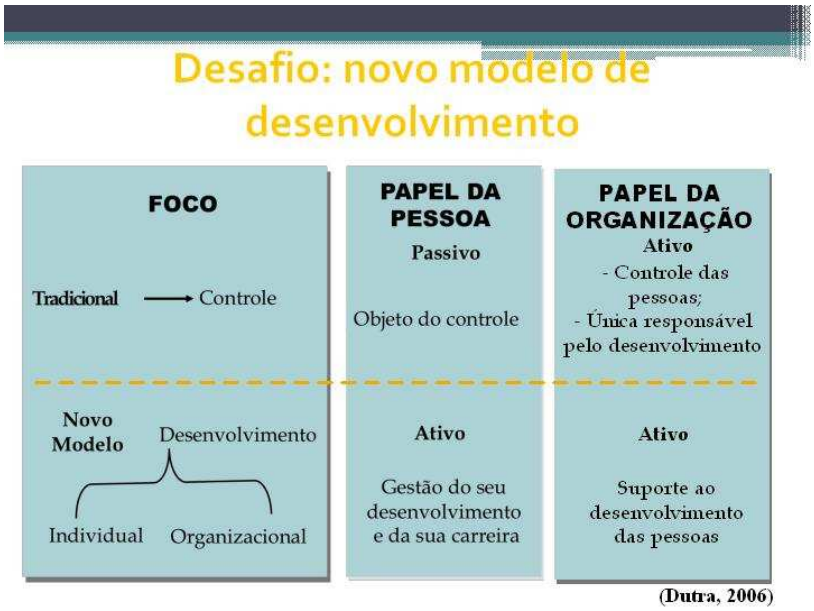
Em primeiro lugar, há o incentivo a novos métodos de aprendizagem, pois ainda estamos acostumados com a aprendizagem formal em sala de aula, onde sentamos e, dali, será extraído o conhecimento. Mas sabe-se que mais de 70% do que aprendemos é feito informalmente por meio da troca de experiências.

Há também uma constante análise das necessidades de competências da organização para não termos planos de capacitação que estejam completamente descolados do que a organização precisa.

Um terceiro desafio refere-se a despertar as instituições para a necessidade de implementar um modelo diferente de capacitação, pois, atualmente, na maioria das vezes, a capacitação acontece por meio do levantamento de necessidades ou por indicação de servidores e não realmente pela necessidade de desenvolvimento de competências. O nosso desafio está, um pouco, em mudar esse modelo.

Em quarto, é preciso instigar o diálogo entre dirigentes e servidores que é, na verdade, descer ao que a abordagem de gestão por competências pode trazer para o servidor, não deixar esse diálogo somente no nível estratégico, mas compartilhá-lo.

Finalmente, promover uma constante avaliação das ações de capacitação, que não tem sido uma preocupação dos órgãos. Trabalhamos muito com a capacitação, realizamos muitos eventos, mas não costumamos avaliar se tais alternativas, realmente, foram adequados ou contribuíram para o desenvolvimento das competências dos servidores. A avaliação de capacitação é algo crítico para nós.



Sempre trago este quadro elaborado pelo Professor Joel Dutra para fechar a apresentação, pois, ao falarmos de um modelo de desenvolvimento por competências, falamos de uma mudança que é cultural – sei que sabem disso –, em que vamos passar de um modelo que tinha base no controle para um novo modelo, em que o foco está no desenvolvimento da organização e do indivíduo.

O interesse é compartilhado, não é único; antes a pessoa era apenas um objeto desse controle – participava ou não de eventos de capacitação – e passa para um ambiente em que também é responsável pelo seu próprio desenvolvimento. A organização, por sua vez, participa do processo dando suporte para o desenvolvimento das pessoas e não apenas como a única responsável por esse desenvolvimento. Estamos falando de um modelo que exige uma mudança cultural. Penso que estejamos sofrendo essa mudança agora na administração pública, por isso vim compartilhá-la, pois, na verdade, e acreditamos que a gestão por competências tenha um papel muito importante na mudança desse paradigma ou na mudança de cultura.

Deixarei meu telefone de contato e gostaria de ouvi-los um pouco.

Obrigada!

Aleksandra Santos
Secretaria de Recursos Humanos
(61) 3313-1995
aleksandra.santos@planejamento.gov.br

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "Aleksandra, você comentou a respeito das ações de capacitação dentro dos órgãos. Contudo, a Emenda Constitucional nº 19 instituiu a manutenção de escolas de governo com o objetivo de garantir a capacitação dos servidores públicos e seu respectivo desenvolvimento na carreira. Considerando o dispositivo constitucional e o paradigma da gestão por competência, como você interpreta o papel dos órgãos das escolas de governo na capacitação dos servidores?"

ALEKSANDRA PEREIRA DOS SANTOS

O novo Decreto destinado à Política Nacional de Capacitação traz as escolas do governo como uma referência para as ações de capacitação, e traz clara a diretriz de aproveitamento de talentos e acesso a eventos internos de capacitação. Na Administração Pública Federal tentamos conciliar os dois interesses: por um lado, deixar as escolas de governo com a capacitação mais estratégica ou essencial, de forma a que os órgãos não podem instrumentalizá-la e, de por outro lado, otimizar a capacitação interna dos órgão. As ações de capacitação estão sempre compatibilizadas com as escolas do governo e com as ações realizadas pelas próprias instituições.

Mas é claro que os enfrentam, também, grandes problemas no que se refere à capacidade das escolas no sentido de atenderem às demandas, que são crescentes, e são poucas as escolas. Os órgãos não têm as estruturas que as escolas têm para capacitar os servidores, por tal motivo recorrem às escolas para um desenvolvimento ou uma ação de capacitação que seja mais orientada. É o que existe na Administração, mas não é caracterizado como conflito, e, sim, como um compartilhamento ou uma complementaridade entre as ações, escolas de governo e ações internas dos próprios órgãos.

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "Na sua opinião, a gestão por competências exclui a avaliação de desempenho individual ou soma-se a ela?"

Essa questão é controversa. Há duas semanas, acreditava que se somavam e eram complementares. Hoje, particularmente, tenho dúvidas no que se refere ao modelo. Tivemos a edição recente da Medida Provisória nº 431, de 14 de maio de 2008, que faz a reestruturação de várias carreiras e traz alguns conceitos de avaliação de desempenho e trata da questão de avaliação de desempenho individual a partir da mensuração das competências individuais. Tal medida sinalizou para as competências, para a avaliação de desempenho, embora, não tenhamos instrumentos nem metodologias para esse trabalho na Administração Pública. Precisamos reconhecer que foi sinalizada essa possibilidade, mas não possuímos instrumentos adequados. Alguma coisa, no que se refere à avaliação de desempenho, aliada às competências, é feita pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN), ainda de forma muito incipiente na Administração Pública.

Há algumas semanas, esteve presente, na Secretaria de Recursos Humanos, o Professor Francisco Longo, da Escola Superior de Administração e Direção de Empresas (ESADE/Barcelona), e fez uma reflexão bastante incisiva da gestão por competências e do desempenho. Entende que os modelos de avaliação de desempenho são ainda muito vistos como bastante punitivos e, se o modelo de gestão por competências, neste momento, associar-se à gestão do desempenho, também será visto como punitivo e terá um caráter exploratório, que não é o objetivo, pois tem que ser visto sempre como desenvolvimento, aperfeiçoamento e disseminação dos conhecimentos entre os servidores.

Não tenho ainda uma resposta clara para a pergunta, porque tenho dúvidas se o modelo de gestão por competências precisa estar associado a um modelo de gestão de desempenho, pois ainda não é um modelo que tenha foco no desenvolvimento da pessoa. Atualmente, estou mais para desacreditar nessa articulação, principalmente para o setor público; sei que no setor privado o modelo é usado em todos os subsistemas de gestão de pessoas. Mas penso caber uma reflexão quanto ao modelo de avaliação de desempenho atualmente existente, de como as pessoas o

entendem, se como de desempenho ou como desenvolvimento, ou se não compreendem como um modelo de desenvolvimento. A partir de então o órgão terá que tentar associá-lo ou não à gestão por competências. Penso que cabe, também, do contexto de cada órgão fazer essa análise, mas para a Administração Pública Federal, ainda estamos um pouco distantes.

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "No Poder Judiciário, geralmente, trabalhamos em equipe. Não seria melhor pensar em gestão de equipes por competências, e não em gestão de pessoas por competências?"

ALEKSANDRA PEREIRA DOS SANTOS

Concordo com a colocação feita e penso que a primeira crítica conceitual relativa à adoção da gestão por competências, é que, no setor privado, o modelo possui uma lógica mais individual, até porque o setor privado é movido por uma lógica individualista, que não se reflete no setor público. Sabemos que, na Administração Pública, de forma geral, há uma cultura coletivista, formada pelo trabalho em equipe e pela integração das pessoas, culturas bem distintas. Penso que seja válido falarmos de gestão de equipes ou gestão de pessoas, mas tendo sempre a visão de que estamos falando de uma cultura coletiva, em que o trabalho em equipe é primordial, o que não acontece no setor público.

Penso que esse seja o primeiro cuidado que devemos ter para adotar o modelo. Estamos falando de uma cultura em que o trabalho em equipe, a divisão do trabalho e o seu compartilhamento são fundamentais, de forma a que o modelo de gestão por competências tenha que se aderir a isso, senão vamos estar apenas trazendo um modelo de mercado para a Administração Pública.

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "A política de gestão por competências nos oito anos do Governo Fernando Henrique Cardoso e no atual Governo Lula, está mais voltada para a carreira do ciclo de gestão de como incentivar e motivar os servidores das outras carreiras para se aperfeiçoar e se capacitar?"

Penso que não haja como falar que existiu algum modelo de gestão de por competências no governo passado, até porque as iniciativas começaram no final do governo, no que se refere à Administração Direta. Tivemos a questão votada já no final de 2002; e o próprio Decreto é de 2006, que passou a vigorar no atual governo. A gestão por competências adotada pelo Governo é a o Decreto nº 5.707, que instituiu a Política Nacional de Capacitação dos servidores.

A abordagem de competências está sendo utilizada para a política de capacitação de todos os servidores, indistintamente da carreira. Penso que seja um dos grandes exemplos da Administração Pública que vamos ter, de como a gestão das competências está sendo usada, que é o da Casa Civil da Presidência, onde vamos ter diversas carreiras, diversos cargos e uma estrutura muito heterogênea. Uma vez que a Casa Civil não tem quadro próprio, começaram a adotar a gestão por competências para a elaboração dos seus planos de capacitação.

Então, a orientação da gestão por competências e o trabalho que temos feito, tem sido no que se refere a melhorar os planos ou planejamento de capacitação dos órgãos, indistintamente das carreiras. Mas, de fato, se formos olhar o sentido formal da expressão desenvolvimento de competências, além do ciclo de gestão, teremos outras carreiras que, talvez, trabalhem com competências.

O próprio Palácio do Itamaraty pode ser um exemplo disso, com desenvolvimento ou foco em algumas competências, mas, de certa forma, a Política Nacional deu a diretriz da gestão por competências para a Administração e abrange todos os servidores. Atualmente, temos uma maior dificuldade em mudar um pouco o conceito do planejamento de capacitação que era feito. Em alguns setores conseguiram modificá-lo, mas não sei se o ciclo de gestão, em sua maioria, conseguiu. A grande orientação da metodologia da gestão por competências tem sido no planejamento de capacitação dos órgãos, de uma forma indistinta, no que se refere às carreiras ou não.

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "Por que a Secretaria não firma diretrizes para que toda a Administração Pública Federal siga em frente em vez de deixar a critério de cada órgão?"

ALEKSANDRA PEREIRA DOS SANTOS

Em se tratando da questão da capacitação, o Decreto nº 5.707, de 2006, estabelece algumas diretrizes gerais. Creio que a organização das oficinas com as metodologias de mapeamento das competências tenha estabelecido isso, mas penso que ainda entendemos que o modelo de gestão por competências está se construindo coletivamente.

Existe um objetivo estratégico, um desafio colocado para a Secretaria de Recursos Humanos, para o ano de 2010: ter publicada as diretrizes para o uso da gestão por competências em todo o Governo. Estamos organizando ações para que tenhamos essas diretrizes consolidadas, mas acreditamos que, para isso, precisamos ter um maior número de práticas e experiências em gestão por competências. Daí a necessidade do diagnóstico que começamos a fazer com os órgãos e o acompanhamento, neste segundo semestre, com os nove órgãos que estão utilizando o modelo de gestões por competências. Em seguida, o objetivo será o de constituir um grupo em que possamos montar essas diretrizes.

ROSE MARIE DE THUIN

Pergunta: "Como é possível desenvolver gestão por competências no Poder Executivo Federal, considerando três aspectos:

1) pluralidade de cargos em número muito alto;

2) fragilidade nos arranjos funcionais e nas estruturas dos órgãos;

3) carência de servidores qualificados nos quadros dos órgãos?"

ALEKSANDRA PEREIRA DOS SANTOS

Não sei, pois ainda estou aprendendo, mas, de qualquer forma, creio que, no se refere à questão da pluralidade de cargos, a opção de se fazer gestão por competências baseada no desenvolvimento, supera um

pouco esse problema. Como começamos a fazer gestão por competências iniciando pela orientação dos planos de capacitação dos órgãos, que independem da carreira ou do cargo que o servidor pertence, tentamos superar esse primeiro passo. Penso que tenha sido uma opção acertada em começar a se trabalhar a questão da gestão por competências no que se refere à capacitação, porque será um discurso para envolvermos as pessoas.

Quanto à pluralidade de cargos, independe, uma vez que o Plano de Capacitação do órgão é para todos os servidores que o integram.

Atualmente, as metodologias de mapeamento são indistintas no que se refere a cargos. Na verdade, estaremos fazendo identificação e descrição de competências nas unidades e nos processos de trabalho em que as pessoas estão envolvidas, o que é algo proposital, mas supera a nossa lógica de cargos ou de funções que sejam exclusivos ou que estejam delimitadas. Quando estamos falando de competências, estamos falando muito de processos de trabalho e atribuições que os servidores têm indistintamente do cargo ou da carreira a que pertencem.

Os outros problemas, como o de fragilidade de servidores qualificados, que é crítico, só a disseminação das experiências e os resultados delas poderão nos ajudar a superá-los. Hoje, quando falamos de gestão por competências ainda temos um bom discurso e algumas práticas, mas ainda não temos resultados suficientes que possam afirmar que seja o melhor modelo e que precisa ser propagado. Creio que só os resultados das experiências que estão sendo acompanhadas é que nos ajudarão a disseminar e fortalecer o modelo, pois chegou a hora de sairmos do discurso e partirmos para a ação, superando os outros problemas que foram apontados.

ROSE MARIE DE THUIN

Muito obrigada Aleksandra Pereira dos Santos pela ótima apresentação e agradeço a participação de todos.

HELOISA SILVA SERAPHIM

Convidamos a Sra. Neide Alves Dias de Sordi, Secretária de Pesquisa e Informações Jurídicas do Centro de Ensino Judiciário do Conselho da Justiça Federal, para presidir a Mesa da próxima exposição, e a expositora Sra. Cláudia Cançanção Porciúncula, especialista em Certificação Ocupacional pela Fundação Luiz Eduardo Magalhães do Estado da Bahia.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI
Secretária de Pesquisa e Informações Jurídicas
do Centro de Ensino Judiciário do Conselho da Justiça Federal

A Sra. Cláudia Cançanção Porciúncula Santos é Pedagoga e especialista em Certificação Ocupacional pela Fundação Luiz Eduardo Magalhães com foco na atuação das áreas de Análise de Cargos e Desenvolvimento de Instrumentos de Avaliação, e é responsável por desenvolver, acompanhar e avaliar processos técnicos no âmbito de avaliação de competências.

Passo a palavra para a Sra. Cláudia Cançanção Porciúncula Santos.

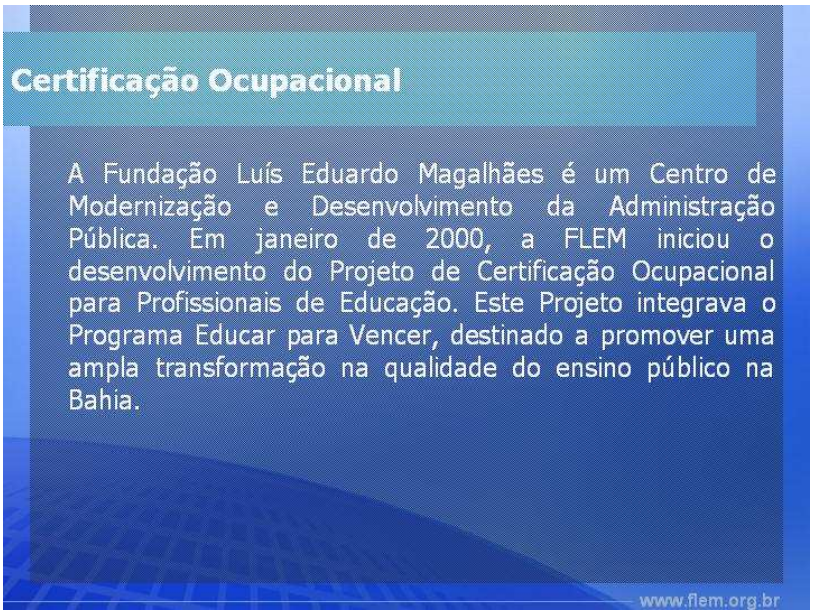
CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS
Especialista em Certificação Ocupacional da Fundação Luís Eduardo Magalhães, BA

É grande a satisfação para a Fundação Luís Eduardo Magalhães estar neste Fórum falando um pouco da nossa experiência em satisfação ocupacional.

Trata-se de uma experiência diferente da trazida pela maioria dos expositores, pois é realizada na área da educação em escola pública, mas pode ser aplicada em outras áreas, com apoio da Fundação Luíz Eduardo Magalhães.

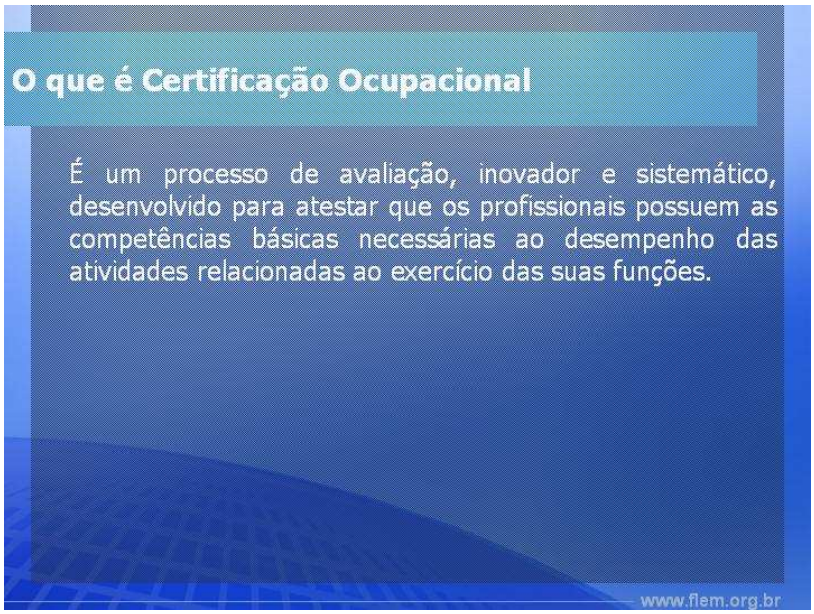
Farei um breve histórico da Fundação que, ao contrário do que pensa a grande maioria, é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, que tem a missão de colaborar com a organização das instituições públicas.

A Fundação Luíz Eduardo Magalhães (FLEM) é um Centro de Modernização e Desenvolvimento da Administração Pública.



Em janeiro de 2000, iniciou o desenvolvimento do Projeto de Certificação Ocupacional para

profissionais de educação. Projeto que integrava o "Programa Educar para Vencer", destinado a promover uma ampla transformação na qualidade do ensino público na Bahia.



É um processo de avaliação, inovador e sistemático, desenvolvido para atestar que os profissionais possuem as competências básicas necessárias ao desempenho das atividades relacionadas ao exercício de suas funções.

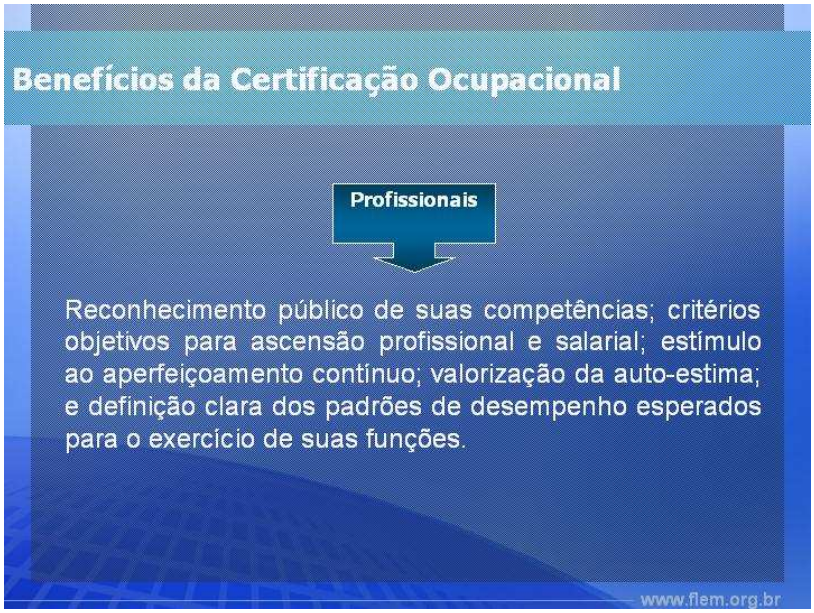
Assim, a certificação ocupacional começou como um projeto dentro de um programa de governo da Secretaria de Educação, e, atualmente, somos, uma agência dentro da Fundação Luíz Eduardo Magalhães.

São objetivos da Certificação Ocupacional: estabelecer padrões ocupacionais, ou seja, definir para o funcionário qual o padrão mínimo de competências que se espera no cargo ou na função; padrões que contemplem domínios de conhecimentos, habilidades e atitudes, indispensáveis ao desempenho de suas atribuições.

Existem várias definições para competência, das quais adotamos como sendo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

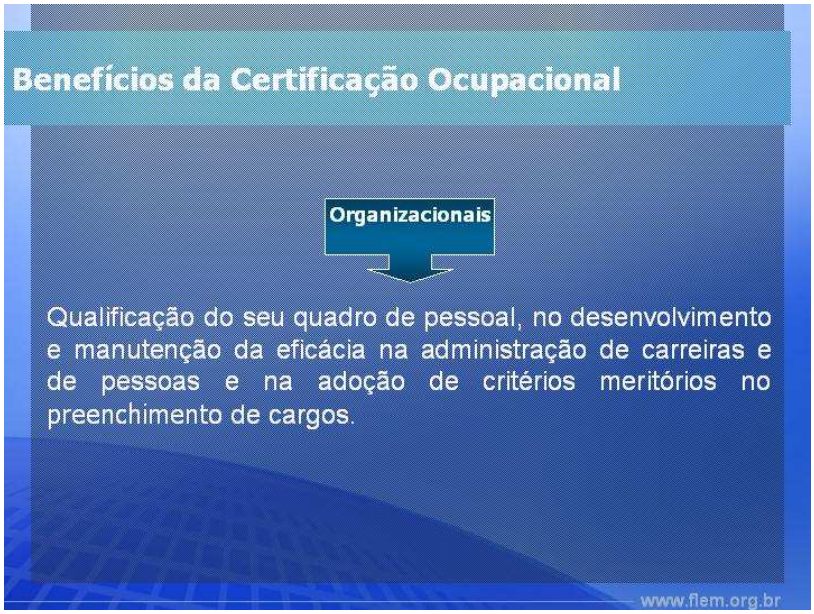
Os padrões também devem ser flexíveis, de modo a possibilitar ao profissional lidar com um ambiente de trabalho em constante mutação.

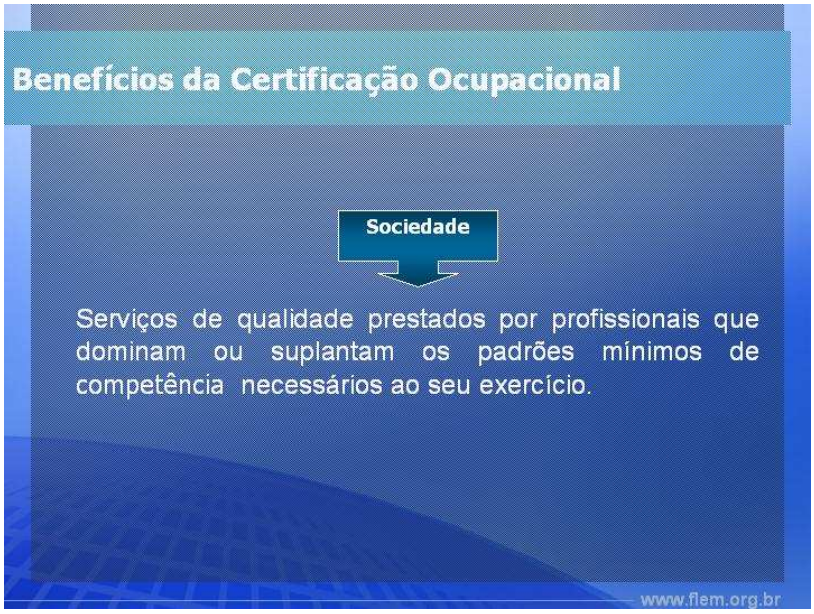
Outro objetivo é de garantir profissionais capazes de trabalhar de acordo com os padrões predefinidos.



São benefícios profissionais: o reconhecimento público de suas competências; critérios objetivos para ascensão profissional e salarial; estímulo ao aperfeiçoamento contínuo; valorização da auto-estima; e definição clara dos padrões de desempenho esperados para o exercício de suas funções.

Como benefícios organizacionais, consideramos: a qualificação do seu quadro de pessoal no desenvolvimento e manutenção da eficácia na administração de carreiras e de pessoas e na adoção de critérios meritórios no preenchimento de cargos.

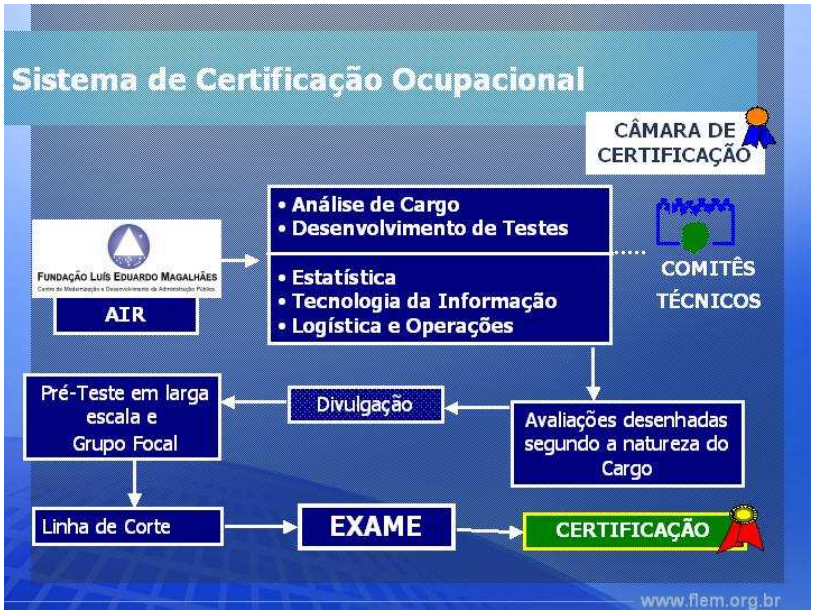




Benefícios para a sociedade: garantia de serviços de qualidade prestados por profissionais que dominam ou suplantam os padrões mínimos exigidos.

Essa certificação não foi uma invenção da Fundação. Fazíamos parte desse projeto da Secretaria de Educação e fomos buscar nos Estados Unidos o Instituto Americano de Pesquisa (AIR) que nos passaram essa tecnologia. Ficaram conosco pelo período de dois anos, até, então, quando passamos a caminhar com nossas próprias pernas.

Dentro do processo de certificação existe a análise de cargo e o desenvolvimento de testes. Existem departamentos de estatística, de tecnologia da informação e de logística e operações.

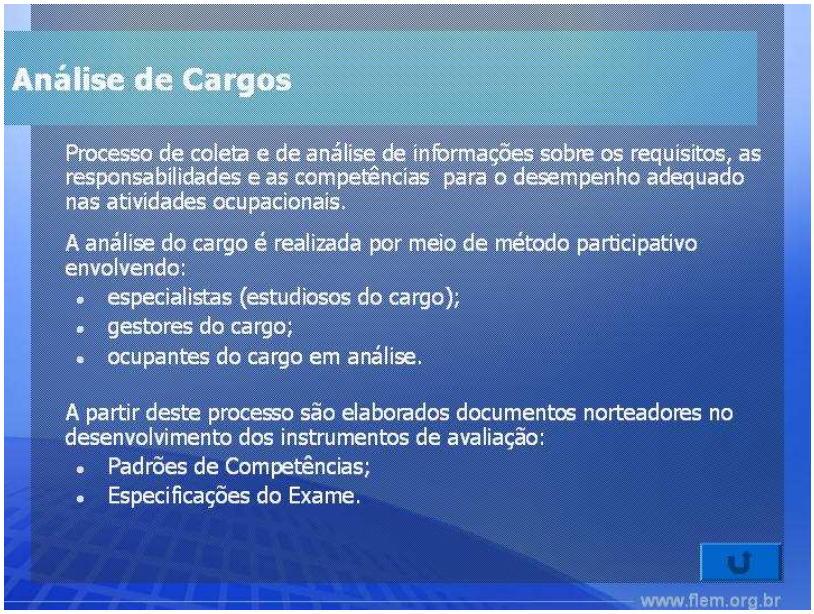


Todo o processo é desenvolvido e aplicado pela Fundação, e o trabalho que realizamos é por meio de comitês técnicos de profissionais de amplo e notório saber na área do cargo a ser certificado.

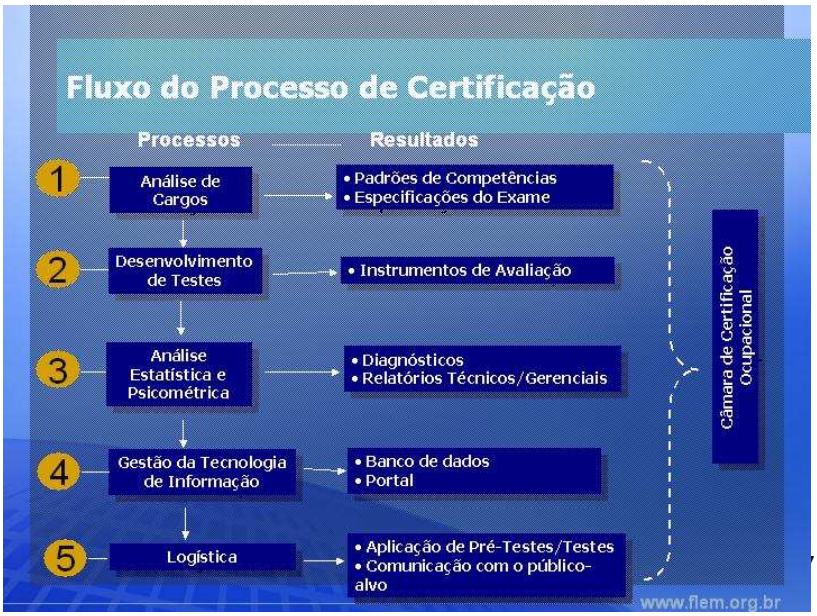
As avaliações são desenhadas segundo a natureza de cada cargo; há ampla divulgação aos interessados e também elaboramos padrões de competências que são divulgados e validados pela sociedade e pelo meio

acadêmico. Todos os instrumentos de avaliação passam pelo pré-teste e somente um item vai ao teste se estiver validado, tanto quantitativo quanto qualitativamente. É estabelecida uma linha de corte para cada teste de cada cargo e, em seguida, passa para o exame, no qual o profissional será certificado. Tudo isso passa por uma câmara de certificação. Todo o processo é validado, pode parar ou terá que ser refeito no cargo a ser certificado, desde que a câmara magna permita, a qual é composta por profissionais de renome nacional e internacional.

Se a câmara entender que nossos padrões estão muito difíceis, que não refletem a realidade do profissional no cargo, paramos e refazemos a análise do cargo. Se a câmara entender que o instrumento de avaliação ficou muito fácil ou muito difícil, embora nossa análise estatística defina que não; vamos sentar e conversar para verificar o que está havendo. A câmara é deliberativa; é quem define e decide.



A análise de cargo tem a finalidade de produzir os padrões de competências e as especificações para o exame. É um processo de coleta e de análise de informações sobre os requisitos, as responsabilidades e as competências para o desempenho adequado das atividades ocupacionais.



A análise de cargos é realizada por especialistas estudiosos do cargo,

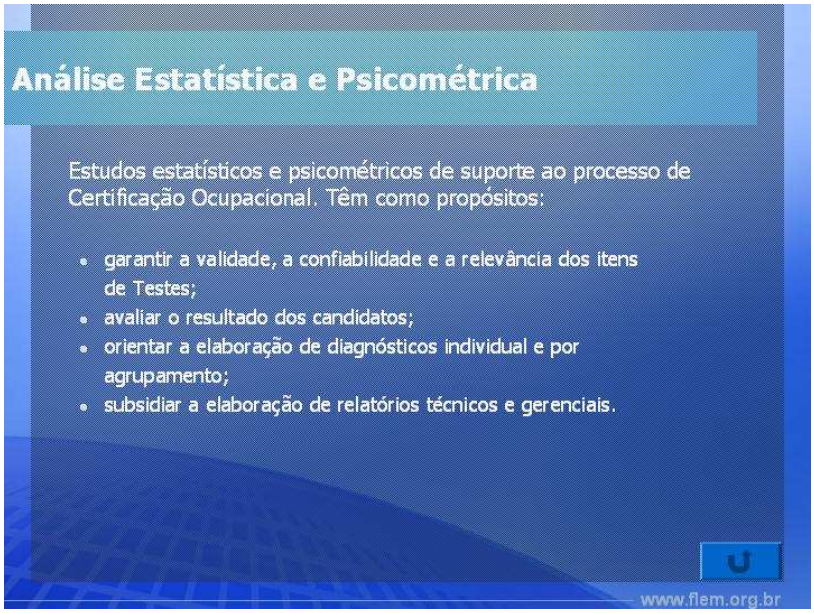
pelos gestores e pelos ocupantes do cargo, o que é fundamental para dar validade ao trabalho, pois definem também os padrões de competências. A partir desse processo são elaborados dois documentos norteadores: os padrões de competências e as especificações para o exame.

Nas especificações temos as atividades e os conteúdos para as atividades. A partir daí desenvolvemos o instrumento de avaliação.

A próxima etapa diz respeito ao desenvolvimento de testes, que gera os instrumentos de avaliação e é um processo mais longo.

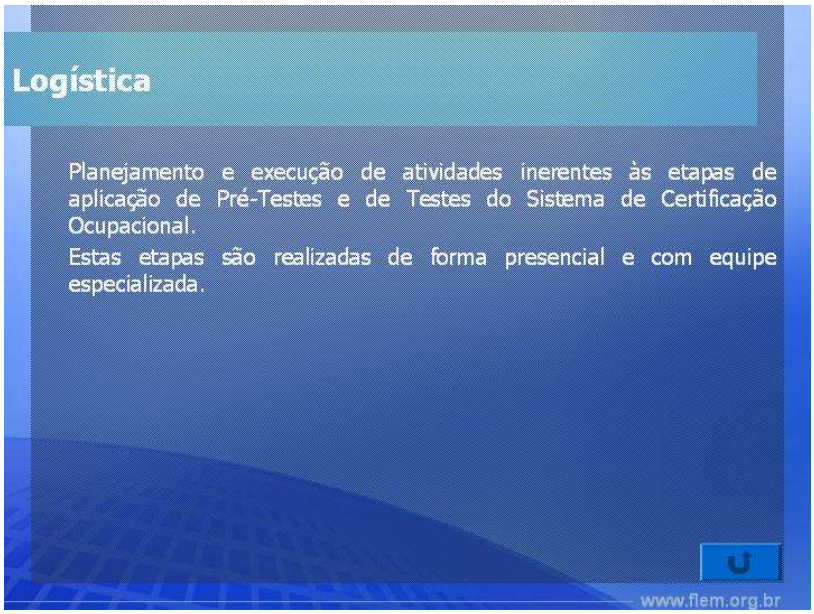
Trabalhamos atualmente com quatro tipos de instrumentos: múltipla escolha clássica, em que os itens não contêm pegadinhas e refletem apenas uma área de competência, de forma a tentamos avaliar, em cada item, apenas um conhecimento para que tenha mais validade, porque se avaliarmos dois ou três fatores no mesmo item não teremos condições de verificar o que o candidato sabe; existem as questões discursivas, que são questões abertas, redações ou questões práticas que envolvem análises de documentos; existem também a simulação; e, por fim, a observação, que é a análise estatística e psicométrica que gera diagnóstico e relatórios técnicos e gerenciais.

Na verdade, a certificação é uma ferramenta na gestão de pessoas por competências e esses relatórios darão a direção para a capacitação e a reformulação do quer que seja. A utilização da certificação é muito rica. Os relatórios estatísticos mostram o panorama do profissional no cargo.



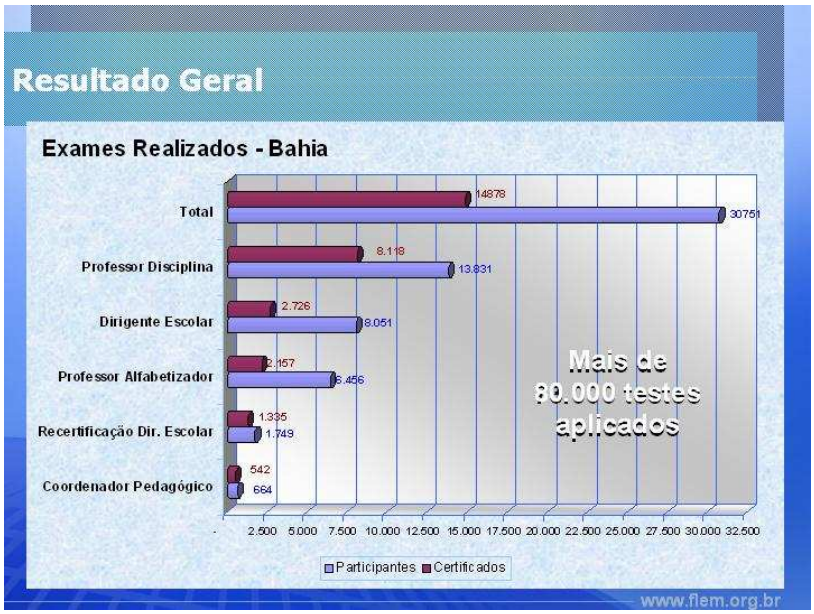
Os estudos estatísticos e psicométricos de suporte ao processo de certificação têm como propósito garantir a validade, a confiabilidade e a relevância dos itens de testes; avaliar o resultado dos candidatos; orientar a elaboração de diagnóstico individual e por agrupamento; e subsidia a elaboração de relatórios técnicos e gerenciais.

A Gestão da Tecnologia da Informação opera o nosso banco de dados e o nosso portal e trabalhamos com sigilo. Toda parte da certificação é feita por uma equipe da Fundação Luís Eduardo Magalhães, nada é feito por pessoas de fora. A nossa Gestão da Tecnologia é responsável pela guarda e sigilo de todo material. Apresentamos uma parte da página do portal, que trata do gerenciamento tecnológico das informações do sistema de certificação com vistas a organizar, gerar, armazenar e disseminar dados precisos em prazos definidos. Esta gestão assegura a privacidade, a autenticidade e a integridade dos processos.



Por último, a logística de aplicação. Os testes são todos aplicados por nós, não passam por terceiros, para a garantia do nosso sigilo.

É feia por meio do planejamento e execução de atividades inerentes às etapas de aplicação do pré-testes e de testes do Sistema de Certificação. Essas etapas são realizadas de forma presencial e com equipe especializada. Tudo isso, mais uma vez, é validado pela câmara de certificação, que é soberana.

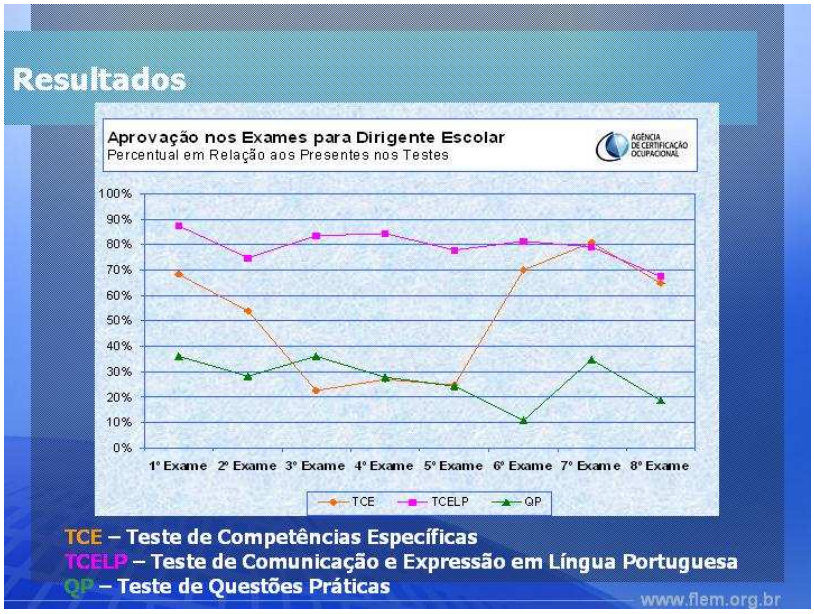


O gráfico apresenta um panorama de um resultado geral na área da educação, em que vários testes são aplicados em vários cargos.

Na gestão escolar, que foi o pioneiro, temos Professor Disciplina e Professor Alfabetizador, além de apresentarmos também, por já terem ocorrido oito exames, o referente ao Dirigente Escolar. Chegamos a um total de 30 mil 751 testes e não candidatos; são instrumentos de avaliação: Professor Disciplina 13 mil 813 participantes; Dirigente Escolar 8 mil e 51; Professor Alfabetizador 6 mil 456; Recertificação – que abordarei mais detalhadamente mais à frente – 1 mil 749; e Coordenador Pedagógico 664.

Desse grupo, um grande percentual é certificado e o outro não. No total geral é esperado que alguns não sejam certificados, porque a certificação aconteceu na tentativa de corrigir um panorama deficitário. O profissional da escola não estava indo mal, seria uma surpresa se se saísse muito bem, por isso esse panorama era esperado. A nossa missão era a de tentar oferecer subsídios para reverter esse quadro, sendo que a recertificação aconteceu apenas para os dirigentes.

Após três anos, a certificação tem que ser revalidada, e o profissional tem que mostrar qual foi o salto qualitativo dado nesse período. O profissional candidata-se à certificação e, se não for aprovado, pode tentar fazer novamente durante dois anos, se não alcançar a certificação, poderá parar por três anos e capacitar-se para tentar de novo, pois a certificação possui três anos de validade e, após isso, o profissional tem que se recertificar.

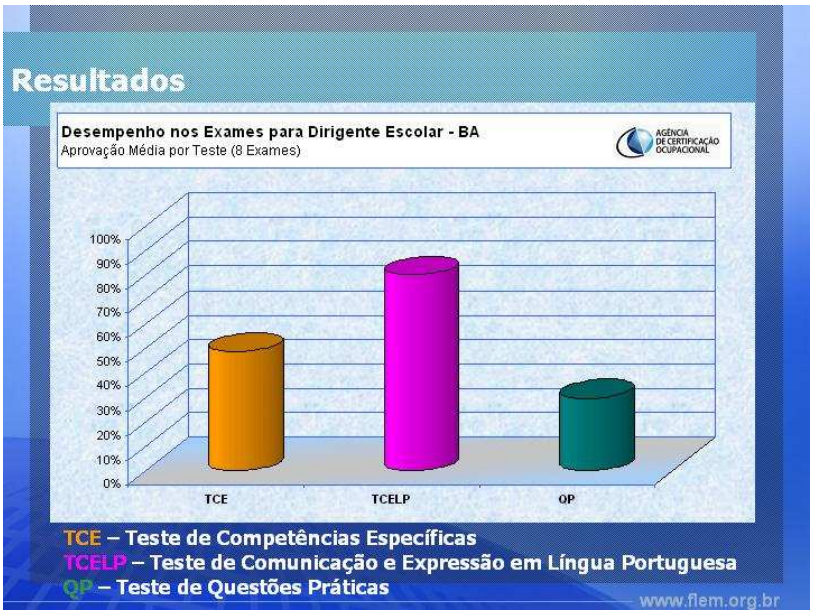


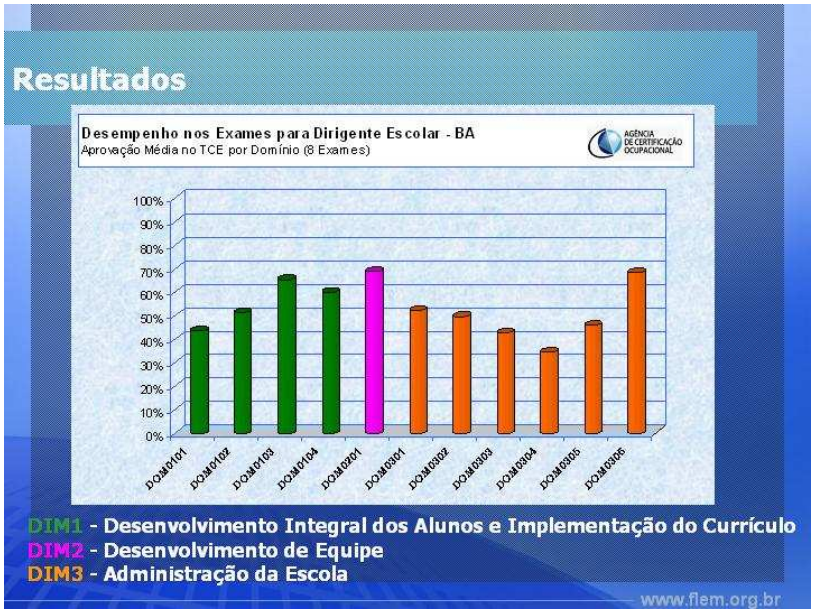
Na aprovação de Dirigente Escolar existem três testes: o Teste de Competência Específica (TCE); teste de múltipla escolha que permite avaliar apenas algumas dimensões do padrão de competências de dirigentes, não todas elas, porque é um teste objetivo.

Temos o Teste de Comunicação e Expressão em Língua Portuguesa (TCELP); e o Teste de Questões Práticas (QP).

Alguns profissionais vão bem no TCE, outros não vão tão bem no TCELP ou o contrário vão melhor no TCELP do que no TCE, mas no QP quem ia bem ou reprovou ou melhorou, o que define também a sua recertificação. O profissional que se saiu bem em duas dimensões, quando se recertifica o faz nas duas outras, nas quais não se saiu tão bem.

Esse é o desempenho no exame para dirigente escolar. Teste de Comunicação e Expressão em Língua Portuguesa e nas questões práticas, no qual se percebe que em Comunicação e Expressão e Língua Portuguesa a grande maioria se sai melhor. Não possuem conhecimento algum em conhecimentos específicos de dirigente escolar.





Dividimo-nos nas especificações e nas dimensões, que são atividades fins, e depois vêm os "domínios", que são subitens das dimensões.

Conseguimos esmiuçar melhor sobre o que exatamente não vai bem para esse profissional. Trouxemos alguns exemplos sobre em que domínios dessa dimensão se sairá melhor ou não para orientar a sua capacitação.

Uma coisa que nos assustou um pouco de início, mas, por outro lado, reconfortou-nos foi o perfil dos candidatos no primeiro teste, pois que tiveram um desempenho muito baixo.

Entendemos que a grande maioria tinha apenas ensino médio. No segundo exame, ocorreu o mesmo, estudou-se um pouco mais e esforços foram despendidos. No terceiro exame, houve um crescente aumento. Mas, ao chegar no sexto exame, caiu um pouco, porque passou a ser exigida a graduação. Os graduados é que estariam certificando-se.

Houve uma queda e, por esse quadro, percebemos que agora não houve mais, pois estamos exigindo um nível maior de complexidade.

Resultados

Perfil dos Candidatos no TCE-DE[1]

Exame	Sexo	Escolaridade	Cargo	Zona	Idade[1]	Exper.*
1º	F	EMC	VD	U	45,22	6,76
2º	F	EMC	VD	U	46,08	10,07
3º	F	EMC	VD	U	47,34	10,17
4º	F	EMC	VD	U	46,53	10,18
5º	F	EMC	VD	U	47,95	10,54
6º	F	G	O	U	41,60	11,30
7º	F	PG	O	U	39,22	12,05
8º	F	G	VD	U	43,53	12,01

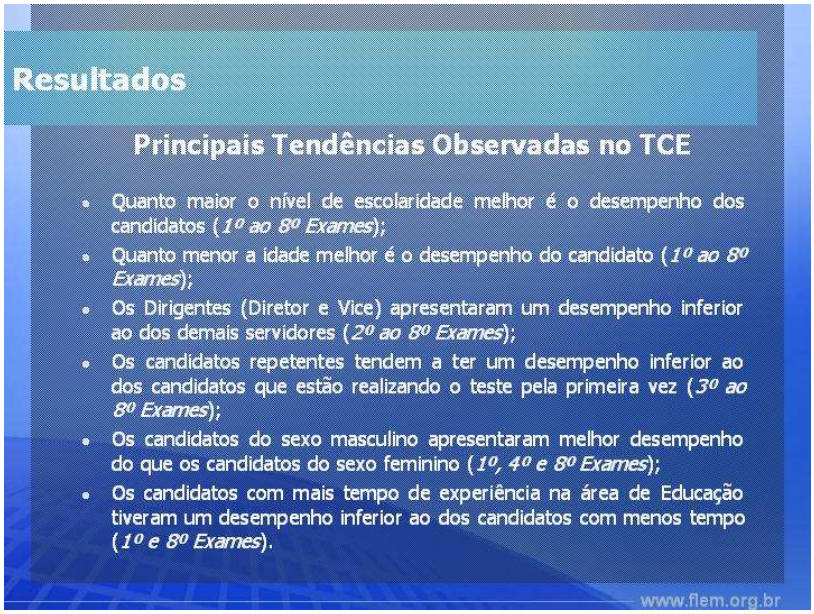
[1] Dados fornecidos pelos candidatos no ato de inscrição * Média em anos

F	=	Feminino	EMC	=	Ensino Médio Completo	U	=	Urbana
M	=	Masculino	G	=	Graduação	R	=	Rural
D	=	Diretor	PG	=	Pós-graduação "Lato Sensu"	MU	=	Municipal
VD	=	Vice-diretor	MT	=	Mestrado	ES	=	Estadual
O	=	Outros	DR	=	Doutorado	FD	=	Federal

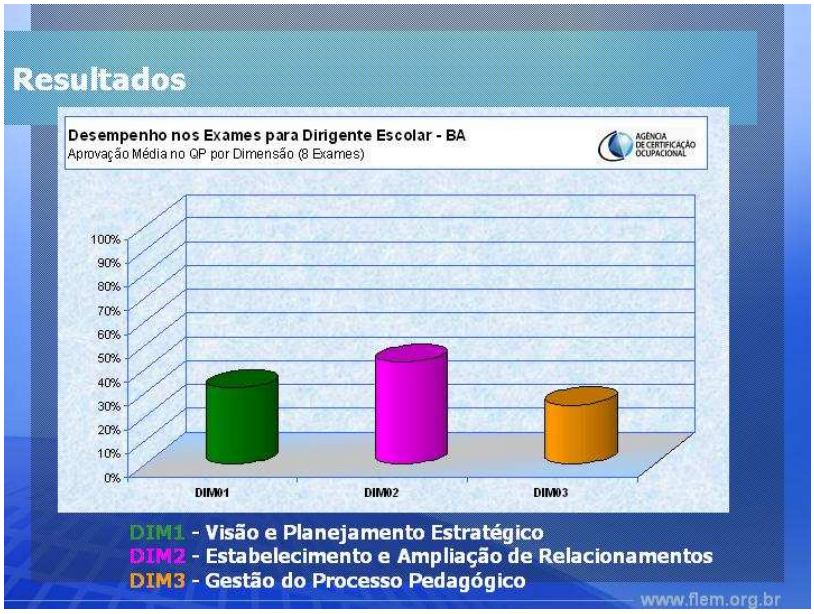
www.flem.org.br

Nos primeiros exames não, porque o profissional que estava assumindo a direção da escola poderia ser candidato à certificação e a partir de um determinado momento não poderia mais. Já tínhamos profissionais certificados e, para concorrer à certificação, teria que ter o mínimo exigido, que era o nível superior, o que serve para ajudar a conhecer o nível do profissional que se certifica ou não; se é de zona urbana ou rural, se é de escola municipal, estadual ou federal; se tem doutorado, mestrado, pós-graduação. Na verdade, vamos até assustá-los um pouco com isso, pois, no próximo quadro, veremos as principais tendências observadas.

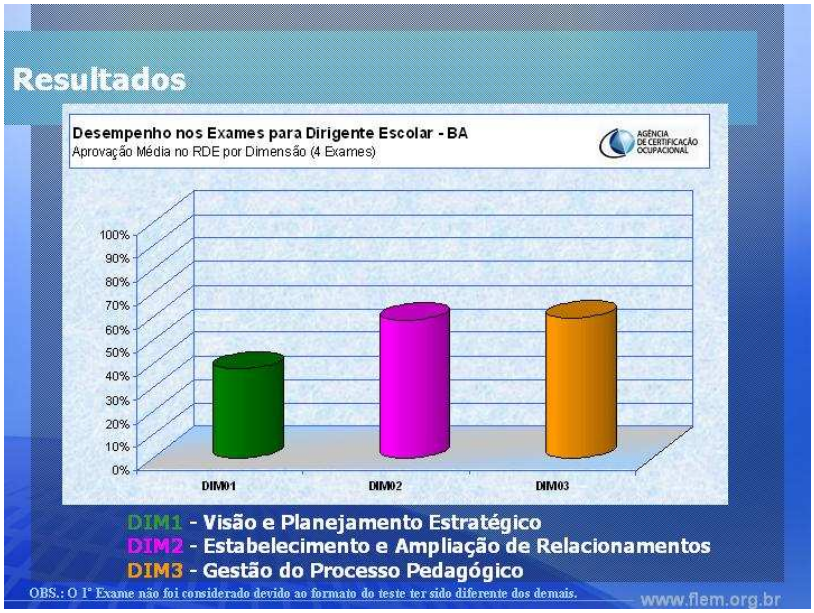
Quanto maior o nível de escolaridade, melhor o desempenho dos candidatos (1º ao 8º Exames); quanto menor a idade, melhor é o desempenho do candidato; os dirigentes, que são os diretores e vice-diretores apresentaram um desempenho inferior aos demais servidores, ou seja, aqueles que já estavam no cargo e que foram certificados saíram-se pior no exame do que os professores de disciplina, que eram candidatos que estavam realizando o teste pela primeira vez ao cargo; os candidatos repetentes tendem a ter um desempenho inferior ao dos candidatos que estavam realizando o teste pela primeira vez (3º ao 8º Exames); os candidatos do sexo masculino apresentaram desempenho melhor do que os candidatos do sexo feminino; os candidatos com mais tempo de experiência na área de educação tiveram desempenho inferior ao dos candidatos com menos tempo na área.

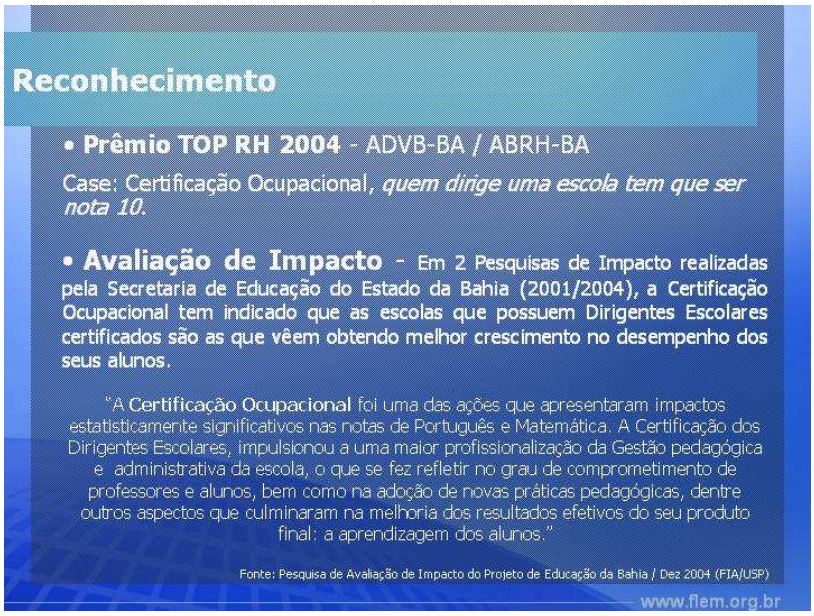


Trouxemos o resultado global.



Este gráfico traz o resultado por dimensão, que não vem ao caso neste momento.





Eis o reconhecimento: ganhamos o Prêmio TOP RH em 2004, com um *case*: Certificação Ocupacional, quem dirige uma escola tem ser nota 10.

Esse *case* dizia que a certificação vinha para despertar o papel do dirigente escolar e despertar toda a comunidade escolar para o que se espera de um dirigente escolar.

A Avaliação de impacto: em duas pesquisas realizadas pela Secretaria de Educação do Estado da Bahia, em 2001 e em 2004, e a Certificação Ocupacional tem indicado que as escolas que possuem dirigentes escolares certificados são as que vêm obtendo melhor crescimento no desempenho dos seus alunos.

Esse é o resultado de uma pesquisa de avaliação de impacto feito pela FIA/USP: "A certificação ocupacional foi uma das ações que apresentaram impactos estatisticamente significativos nas notas de Português e Matemática. A certificação dos dirigentes escolares

impulsionou a uma maior profissionalização da gestão pedagógica e administrativa da escola, o que se fez refletir no grau de comprometimento de professores e alunos, bem como na adoção de novas práticas pedagógicas dentre outros aspectos que culminaram na melhoria dos resultados efetivos no seu produto final, que é a aprendizagem dos alunos".

A escola passou a se preocupar mais com o seu papel e com o seu objetivo que é aprendizagem. Envolveu tanto os professores quanto os alunos, enquanto toda a comunidade escolar, os pais passaram a exigir muito mais da escola, o que é um início de caminhar, mas ainda tem muito a ser feito. Essa experiência da educação na Bahia tem se replicado para outros Estados. Atualmente, fazemos certificação também em Mato Grosso do Sul e Acre e para outras áreas, algumas áreas da administração pública também.

Eis o nosso portal, o nosso telefone e o *e-mail* da certificação. Caso tenham qualquer dúvida, qualquer orientação a mais, e qualquer outra informação sobre o processo de certificação, teremos o prazer em responder. Coloquei o portal da certificação, mas podem acessar o *site* www.flem.org.br, no qual temos um *link* para a certificação.

Muito obrigada.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Gostaria de saber o contexto em que isso acontece. O Governo do Estado contratou a sua fundação para fazer essa certificação do ensino público da Bahia?

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

Existia o programa "Educar para vencer", no qual havia vários projetos, entre eles o de certificar dirigentes, pois queriam modificar o panorama. Os dirigentes não eram profissionais, não conheciam de administração e de projetos pedagógicos, e eram, na sua grande maioria, dirigentes por indicação política. Como dirigir alguma coisa sem o devido conhecimento? Acharam por bem certificar as competências para atuar no caso do dirigente escolar, que é um cargo, para ocupar um cargo que precisaria ser certificado, o que foi feito.

Foi uma surpresa para quem estava no cargo não passar na certificação, mas para a Secretaria era o esperado, pois o grupo não tinha competência para isso e fomos buscá-la, sim, para tentar uma nova certificação. Não vamos buscá-la na própria comunidade se existem profissionais certificados, e por que assumir a gestão da escola um profissional não certificado? A própria comunidade começou a pressionar essa indicação para ocupar os cargos. A partir de então, foram ocupando os cargos de dirigente escolar e vice-diretor também o profissional certificado.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

E o cargo que perdeu foi deposto?

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

Não, na Bahia, ele não perdia o cargo, o que é uma deliberação da Secretaria. Se lá tivesse sido feito com esse intuito, poderia perdê-lo, mas existem outros clientes que fazem a certificação como condição para atuar no cargo, estipulando o prazo de dois anos para certificar-se, caso contrário não perde o cargo. No Estado da Bahia, não. Não foi assim que pensaram inicialmente. O objetivo era o tentar ter um grupo certificado.

Agora, a comunidade pressiona e não aceita aquele que for certificado, não aceita mais indicação.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Pergunta de Israel Borges, Presidente do Sindicato dos Servidores do Judiciário de Rondônia: "Esse processo de certificação ocupacional pode ser aplicado a outros órgãos. Qual o custo para um órgão do Judiciário com 3 mil servidores?"

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

Sou técnica na área de avaliação de desenvolvimento do processo de certificação. Quanto à questão de custos, não sei dizer, mas posso providenciar e enviar-lhe um resumo. Não estamos somente na área de educação, mas em outras áreas também. Temos negociações com vários outros clientes, como com algumas secretarias de recursos humanos de outros estados. Temos replicado para outras áreas a certificação de competências ocupacionais para ocupar determinado cargo.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Pergunta feita por Mônica de Jesus Simões, do Tribunal Superior Eleitoral. "O que ocorre após a certificação? Há um plano de desenvolvimento para o profissional? Se o profissional foi certificado, há um incremento na sua remuneração? A Fundação Luís Eduardo Magalhães fomenta práticas de desenvolvimento das pessoas? Se a resposta for sim, de que maneira?

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

Sim, a certificação é uma ferramenta de desenvolvimento de pessoas. Normalmente, quem define isso é o nosso cliente. Fazemos a certificação e ele tem as definições de como que o processo acontecerá, digamos, se na Secretaria onde atua. Tem que existir um propósito: por que certificar? Qual o propósito de certificar? Na Bahia, aconteceu a certificação para a promoção na carreira. O certificado alcançava a promoção. Havia adicionais salariais e todos tinham interesse não somente pela auto-estima, porque é muito bom dizer: "Sou um profissional certificado". Mas havia um ganho na remuneração. Com todos

os nossos outros clientes trabalhamos da mesma forma. Absolutamente, as regras não são as mesmas, mas, sim, o objetivo da certificação é o de galgar degraus.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Pergunta: "Na sua apresentação, os índices verificados nas avaliações demonstram que foi valorizado mais o conhecimento técnico do que o adquirido pela prática. A experiência não é válida para a falha?"

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

A experiência é valida sim, porém no panorama apresentado era uma experiência separada da técnica. O profissional tinha uma experiência, por exemplo, quanto mais tempo de serviço menor competência, pior foi o desempenho dele, porque não tinha o conhecimento técnico necessário para atuar como dirigente escolar, tinha que ter conhecimento pedagógico e administrativo, ou, às vezes, nenhum dos dois; tinha que ter conhecimento na gestão de pessoas também. Não se trata de não valorizarmos a experiência, pois essa mudança é muito recente. Não podemos dizer, ainda, que nosso profissional capacitado tem conhecimento técnico, pois quanto mais experiência no cargo, melhor será o seu desempenho.

Daqui, talvez, a dez anos tenhamos esse panorama. Neste momento, é uma reversão. O profissional que ocupava o cargo de dirigente escolar não estava preparado, tecnicamente, para fazê-lo. A escola vai bem, se é bem dirigida, o que reflete na educação e na aprendizagem do aluno.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Você apresentou três testes em várias dimensões. Um único era técnico e os outros dois eram de habilidades?

CLÁUDIA CANÇANÇÃO PORCIÚNCULA SANTOS

Todos mediam habilidades e conhecimentos técnicos. Na verdade, a pergunta foi sobre se estávamos abrindo mão da experiência, porque quanto mais experiência, quanto mais tempo de serviço, pior é o desempenho. Não se trata de abrirmos mão disso. Evidenciamos que,

apesar de possuir muito tempo no serviço, não tinha competência técnica. A experiência adquirida era uma experiência deturpada, do que ele pensava que fazia bem, mas não o que era necessário para ocupar o cargo de dirigente escolar.

NEIDE ALVES DIAS DE SORDI

Agradeço a presença de todos e da Sra. Cláudia Cançanção Porciúncula Santos pela brilhante palestra.

DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006.

Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 87 e 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

DECRETA:

Objeto e Âmbito de Aplicação

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - desenvolvimento permanente do servidor público;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Diretrizes

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

Escolas de Governo

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

Instrumentos

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - plano anual de capacitação;

II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e

III - sistema de gestão por competência.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão disciplinar os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 6º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão incluir em seus planos de capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, as quais terão, na forma do art. 9º da Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989, prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Caberá à ENAP promover, elaborar e executar ações de capacitação para os fins do disposto no **caput**, bem assim a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Comitê Gestor

Art. 7º Fica criado o Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, com as seguintes competências:

I - avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;

II - orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores;

III - promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos federais e suas entidades representativas; e

IV - zelar pela observância do disposto neste Decreto.

Parágrafo único. No exercício de suas competências, o Comitê Gestor deverá observar as orientações e diretrizes para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, fixadas pela Câmara de Políticas de Gestão Pública, de que trata o Decreto nº 5.383, de 3 de março de 2005.

Art. 8º O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal será composto por representantes dos seguintes órgãos e entidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, designados pelo Ministro de Estado:

I - Secretaria de Recursos Humanos, que o coordenará;

II - Secretaria de Gestão; e

III - ENAP.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

I - desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação; e

II - prestar apoio técnico e administrativo e os meios necessários à execução dos trabalhos do Comitê Gestor.

Treinamento Regularmente Instituído

Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste Decreto.

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído

quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

I - até vinte e quatro meses, para mestrado;

II - até quarenta e oito meses, para doutorado;

III - até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e

IV - até seis meses, para estágio.

Licença para Capacitação

Art. 10. Após cada qüinqüênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

§ 1º A concessão da licença de que trata o **caput** fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.

§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.

§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o **caput** deste artigo.

§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

Reserva de Recursos

Art. 11. Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, os órgãos e as entidades devem reservar o percentual fixado a cada biênio pelo Comitê Gestor para atendimento aos públicos-alvo e a conteúdos prioritários, ficando o restante para atendimento das necessidades específicas.

Disposição Transitória

Art. 12. Os órgãos e entidades deverão priorizar, nos dois primeiros anos de vigência deste Decreto, a qualificação das unidades de recursos humanos, no intuito de instrumentalizá-las para a execução das ações de capacitação.

Vigência

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Revogação

Art. 14. Fica revogado o Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998.

Brasília, 23 de fevereiro de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 24.2.2006

PORTARIA NORMATIVA Nº 3, DE 6 DE JUNHO DE 2008
Publicada no DOU de 09.06.2008

Estabelece procedimentos e define critérios de seleção para a utilização da dotação orçamentária destinada ao Programa de Fomento a Projetos de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS, no uso de suas atribuições legais e considerando o disposto no *Decreto 5.707*, de 23 de fevereiro de 2006, **resolve**:

Art. 1º Estabelecer procedimentos e definir critérios de seleção para a utilização da dotação orçamentária destinada ao Programa de Fomento a Projetos de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

Art. 2º - Os recursos serão destinados a projetos voltados à implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNPD).

Art. 3º - As prioridades e o percentual do orçamento destinado ao financiamento de projetos de que trata o Artigo 2º serão definidos anualmente pelo Comitê Gestor da PNDP.

Parágrafo único - A divulgação das prioridades e do percentual do orçamento de que trata o caput, assim como a relação dos projetos aprovados será feita no sítio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (http://www.planejamento.gov.br), da Escola Nacional de Administração Pública (www.enap.gov.br), do Servidor (http://www.servidor.gov.br) e no Portal SIPEC (http://portalsipec.planejamento. gov. br).

Art. 4º - Os órgãos ou entidades interessados na obtenção de recursos para ações voltadas à implementação da PNDP ou para ações constantes de seu Plano Anual de Capacitação, deverão apresentar proposta para análise do Comitê Gestor da PNDP, até o dia 31 de janeiro do ano de vigência do Plano.

Art. 5º - A solicitação de análise da proposta deverá ser encaminhada à Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a seguinte documentação:

a) formulário constante do Anexo I; e

b) projeto de ações de desenvolvimento de pessoas na forma do Anexo II.

Parágrafo Único. As unidades descentralizadas deverão apresentar suas propostas por meio do órgão ou entidade central.

Art. 6º - As propostas serão analisadas por comissão específica e decididas pelo Comitê Gestor da PNDP até o dia 31 de março de cada ano.

Parágrafo único - A comissão de que trata o caput será composta por três (3) membros e respectivos suplentes designados pelo Comitê Gestor da PNDP.

Art. 7º - A análise e classificação das propostas recebidas tempestivamente observará os seguintes critérios:

I - relação do projeto apresentado com missão do órgão ou entidade;

II - indicação dos resultados esperados em decorrência da implementação do projeto;

III - compatibilidade entre a dotação orçamentária do órgão ou entidade para o Programa de Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação e o Plano Anual de Capacitação; e

IV - implantação de projeto de gestão por competências no órgão ou entidade.

Art. 8º - Os recursos orçamentários serão repassados aos órgãos ou entidades por meio de destaque de crédito Parágrafo Único. A realização do repasse de que trata o caput depende de celebração de termo de cooperação nos moldes do que estatui o Decreto 6.170, de 25 de julho de 2007.

Art. 9º - A prestação de contas da execução do ajustado no termo de cooperação será encaminhada por meio de relatório à Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de 60 (sessenta) dias contados do término da execução do projeto.

§ 1º - O relatório, de que trata o caput, conterá:

I - registro das informações sobre o cumprimento dos objetivos, da execução das metas e das atividades previstas no Cronograma de Execução do projeto aprovado;

II - descrição dos aspectos positivos da implantação do projeto e dos aspectos dificultadores de sua execução; e

III - registros relativos às ações executadas por meio de:

a) listagem dos beneficiados/participantes;

b) relatório das atividades desenvolvidas; e

c) relação dos produtos tais como livros, publicações, periódicos, filmes dentre outros, eventualmente desenvolvidos.

§ 2º - A análise da prestação de contas abordará os seguintes aspectos:

a)técnico, quanto à execução física e à avaliação dos resultados do projeto; e

b)financeiro, quanto à correta e regular aplicação dos recursos alocados.

§ 3º - O não cumprimento da proposta nos termos do aprovado implicará em indeferimento do financiamento do ano seguinte, salvo justificativa aprovada pelo Comitê Gestor.

§ 4º - Caberá ao Comitê Gestor da PNPD manifestar-se quanto aos aspectos técnicos do resultado obtido em cada projeto financiado.

§ 5º - Saldos orçamentários remanescentes serão devolvidos à Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio de destaque de crédito.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 10 - No presente exercício, as propostas para obtenção de recursos destinados

às ações voltadas à implementação da PNDP ou para ações constantes dos Planos Anuais de Capacitação, deverão ser apresentadas até 31 de julho de 2008.

Parágrafo único. As propostas de que trata o caput serão analisadas e decididas pelo Comitê Gestor da PNDP até 31 de agosto de 2008.

Art. 11 - Os órgãos e entidades que receberam servidores beneficiados pela Lei 8.878, de 11 de maio de 1994, perceberão recursos específicos para qualificação e desenvolvimento desses, desde que atendido o disposto no Art. 5º.

Art. 12 - Caberá ao Comitê Gestor da PNPD decidir e orientar sobre a aplicação desta Portaria Normativa, bem assim sobre os casos omissos.

Art. 13 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DUVANIER PAIVA FERREIRA

ANEXO I

1. Identificação
1.1. Da Instituição
1.1.1. Nome
1.1.2. CNPJ
1.1.3. Endereço (logradouro, bairro, CEP, cidade, UF)
1.1.4. Telefone (DDD, número)
1.1.5. Página na Internet

2. Representação
2.1. Dirigente da Instituição
2.1.1. Nome
2.1.2. Cargo
2.1.3. CPF
2.1.4. Nº e órgão emissor da carteira de identidade
2.1.5. Telefone (DDD, número)
2.1.6. Fac-símile (DDD, número)
2.1.7. E-mail
2.2. Responsável pelas informações Indicar a pessoa autorizada a prestar esclarecimentos sobre as informações prestadas.
2.2.1. Nome
2.2.2. Cargo
2.2.3. CPF
2.2.4. Nº e órgão emissor da carteira de identidade
2.2.5. Telefone (DDD, número)
2.2.6. Fac-símile (DDD, número)
2.2.7. E-mail

3. Informações Institucionais
3.1 Explicitar a missão do órgão ou entidade;
3.2 Apresentar o quadro de servidores da área de Gestão de Pessoas por cargo, vínculo e escolaridade;
3.3 Informar o orçamento disponível no Programa de Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

ANEXO II

PROJETO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

1. Título do Projeto
1.1 Apresentação (Resumo da Proposta/Sinopse do Projeto)
-Definir:
O Público Alvo;

As interfaces/parcerias;
O corpo técnico responsável;
Os recursos requeridos para a execução do Projeto;
Um resumo dos problemas / necessidades / expectativas / levantamento de demandas;
-Breve descrição do Projeto com objetivos/metas, atividades e resultados previstos.

2. Identificação da instituição solicitante Apresentar de forma clara e objetiva todos os dados da instituição Proponente. Por exemplo: nome, endereço completo, nº de telefone, n.º de fax, nome do responsável, cargo, n.º da identidade, nº do CPF, etc.

3. Identificação da instituição executora (quando couber)
Quando o projeto apresentar como órgão Executor nome diferente do Proponente, é necessária a apresentação de todos os dados solicitados acima voltados para o órgão executor.

4. Equipe responsável pelo projeto
Apresentar de forma clara e sucinta a composição da equipe que fará parte do projeto, destacando as funções e o papel a ser desenvolvido, se essa equipe dará continuidade aos trabalhos e de que forma.

5. Missão
Descrever em 03 (três linhas), de forma clara e objetiva, os resultados parciais (resultados diretos a serem obtidos com a implantação do projeto, especificados e quantificados) e o impacto final (efeito ou transformação que justifica a execução do projeto) esperado com o desenvolvimento do projeto.

6. Detalhamento do Projeto
6.1 Justificativa do projeto. Apresentar sua relevância e pertinência, como resposta a um problema ou necessidade, identificados de maneira objetiva.

6.2 Objetivo. Definir com clareza o que se pretende alcançar com o projeto a curto, médio e longo prazo.

6.3 Metas. Indicar os resultados qualitativos e/ou quantitativos esperados, de modo a permitir a verificação de seu cumprimento, de acordo com os objetivos previstos. Deverá conter, ainda, como meta, o envio do Relatório.

6.4 Metodologia. Explicar como o projeto será desenvolvido (ações, atividades previstas e meios de realização), detalhar como as diferentes etapas serão implantadas.

6.5 Infra-estrutura disponível para a realização das atividades.
Detalhar o trabalho humano e a estrutura física para a execução do projeto

6.6 Público Alvo. Descrever, objetivamente, os servidores beneficiados que serão alcançados pelo projeto apresentando, os beneficiários diretos e indiretos.

6.7 Financiamento externo. Indicar outros recursos. Descrever no projeto se existem financiamentos externos ou qualquer outro tipo de recurso financeiro e de que forma essa participação pode influenciar na execução dos trabalhos e sua continuidade.

6.8 Cronograma Físico-Financeiro. Indicar todas as atividades distribuídas no tempo, incluindo as fases de evolução do projeto definidas em cronograma, bem como os custos estimados e a memória de cálculo de todos os valores do projeto com indicação dos parâmetros de custos utilizados, bem como a fonte de referência dos mesmos.
Observação: Não serão objeto de financiamento as despesas (humanas e materiais) não relacionadas diretamente com as atividades finalísticas do projeto.

6.9 Cronograma de Atividades.

6.10-Prazo de execução. Detalhar a duração, fixando as datas estimadas para início e término das várias fases do projeto.

6.11-Monitoramento e avaliação. Indicar os mecanismos de acompanhamento e avaliação do projeto.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19, DE 04 DE JUNHO DE 1998

Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam esta Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os incisos XIV e XXII do art. 21 e XXVII do art. 22 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 21. Compete à União:

.....

XIV - organizar e manter a polícia civil, a polícia militar e o corpo de bombeiros militar do Distrito Federal, bem como prestar assistência financeira ao Distrito Federal para a execução de serviços públicos, por meio de fundo próprio;

.....

XXII - executar os serviços de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras;

....."

"Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

.....

XXVII - normas gerais de licitação e contratação, em todas as modalidades, para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, obedecido o disposto no art. 37, XXI, e para as empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos do art. 173, § 1°, III;

....."

Art. 2º O § 2º do art. 27 e os incisos V e VI do art. 29 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação, inserindo-se § 2º no art. 28 e renumerando-se para § 1º o atual parágrafo único:

"Art.27. .....

.....

§ 2º O subsídio dos Deputados Estaduais será fixado por lei de iniciativa da Assembléia Legislativa, na razão de, no máximo, setenta e cinco por cento daquele estabelecido, em espécie, para os Deputados Federais, observado o que dispõem os arts. 39, § 4º, 57, § 7º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I.

....."

"Art. 28. .....

§ 1º Perderá o mandato o Governador que assumir outro cargo ou função na administração pública direta ou indireta, ressalvada a posse em virtude de concurso público e observado o disposto no art. 38, I, IV e V.

§ 2º Os subsídios do Governador, do Vice-Governador e dos Secretários de Estado serão fixados por lei de iniciativa da Assembléia Legislativa, observado o que dispõem os arts. 37, XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I."

"Art. 29.....

.....

V - subsídios do Prefeito, do Vice-Prefeito e dos Secretários Municipais fixados por lei de iniciativa da Câmara Municipal, observado o que dispõem os arts. 37, XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

VI - subsídio dos Vereadores fixado por lei de iniciativa da Câmara Municipal, na razão de, no máximo, setenta e cinco por cento daquele estabelecido, em espécie, para os Deputados Estaduais, observado o que dispõem os arts. 39, § 4º, 57, § 7º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

....."

Art. 3º O caput, os incisos I, II, V, VII, X, XI, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XIX e o § 3º do art. 37 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação, acrescendo-se ao artigo os §§ 7º a 9º:

"Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

.....

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

.....

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

.....

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na

mesma data e sem distinção de índices;

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal;

.....

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores;

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro, técnico ou científico;

c) a de dois cargos privativos de médico;

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;

.....

XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação;

.....

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.

.....

§ 7º A lei disporá sobre os requisitos e as restrições ao ocupante de cargo ou emprego da administração direta e indireta que possibilite o acesso a informações privilegiadas.

§ 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal.

§ 9º O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral."

Art. 4º O caput do art. 38 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 38. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

....."

Art. 5º O art. 39 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

§ 5º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

§ 6º Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos.

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

§ 8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do § 4º."

Art. 6º O art. 41 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade."

Art. 7º O art. 48 da Constituição Federal passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XV:

"Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:

.....

XV - fixação do subsídio dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, por lei de iniciativa conjunta dos Presidentes da República, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal e do Supremo Tribunal Federal, observado o que dispõem os arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I."

Art. 8º Os incisos VII e VIII do art. 49 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

.....

VII - fixar idêntico subsídio para os Deputados Federais e os Senadores, observado o que dispõem os arts. 37, XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

VIII - fixar os subsídios do Presidente e do Vice-Presidente da República e dos Ministros de Estado, observado o que dispõem os arts. 37, XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

....."

Art. 9º O inciso IV do art. 51 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 51. Compete privativamente à Câmara dos Deputados:

.....

IV - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços, e a iniciativa de lei para fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias;

....."

Art. 10. O inciso XIII do art. 52 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 52. Compete privativamente ao Senado Federal:

.....

XIII - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços, e a iniciativa de lei para fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias;

....."

Art. 11. O § 7º do art. 57 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 57. .....

.....

§ 7º Na sessão legislativa extraordinária, o Congresso Nacional somente deliberará sobre a matéria para a qual foi convocado, vedado o pagamento de parcela indenizatória em valor superior ao do subsídio mensal."

Art. 12. O parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 70. .....

Parágrafo único. Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária."

Art. 13. O inciso V do art. 93, o inciso III do art. 95 e a alínea b do inciso II do art. 96 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 93. .....

.....

V - o subsídio dos Ministros dos Tribunais Superiores corresponderá a noventa e cinco por cento do subsídio mensal fixado para os Ministros do Supremo Tribunal Federal e os subsídios dos demais magistrados serão fixados em lei e escalonados, em nível federal e estadual, conforme as respectivas categorias da estrutura judiciária nacional, não podendo a diferença entre uma e outra ser superior a dez por cento ou inferior a cinco por cento, nem exceder a noventa e cinco por cento do subsídio mensal dos Ministros dos Tribunais Superiores, obedecido, em qualquer caso, o disposto nos arts. 37, XI, e 39, § 4º;

....."

"Art. 95. Os juízes gozam das seguintes garantias:

.....

III - irredutibilidade de subsídio, ressalvado o disposto nos arts. 37, X e XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I.

....."

"Art. 96. Compete privativamente:

.....

II - ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores e aos Tribunais de Justiça propor ao Poder Legislativo respectivo, observado o disposto no art. 169:

.....

b) a criação e a extinção de cargos e a remuneração dos seus serviços auxiliares e dos juízos que lhes forem vinculados, bem como a fixação do subsídio de seus membros e dos juizes, inclusive dos tribunais inferiores, onde houver, ressalvado o disposto no art. 48, XV;

....."

Art. 14. O § 2º do art. 127 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 127. .....

.....

§ 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

....."

Art. 15. A alínea c do inciso I do § 5º do art. 128 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 128. .....

.....

§ 5º Leis complementares da União e dos Estados, cuja iniciativa é facultada aos respectivos Procuradores-Gerais, estabelecerão a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público, observadas, relativamente a seus membros:

I - as seguintes garantias:

.....

c) irredutibilidade de subsídio, fixado na forma do art. 39, § 4º, e ressalvado o disposto nos arts. 37, X e XI, 150, II, 153, III, 153, § 2º, I;

....."

Art. 16. A Seção II do Capítulo IV do Título IV da Constituição Federal passa a denominar-se "DA ADVOCACIA PÚBLICA".

Art. 17. O art. 132 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 132. Os Procuradores dos Estados e do Distrito Federal, organizados em carreira, na qual o ingresso dependerá de concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as suas fases, exercerão a representação judicial e a consultoria jurídica das respectivas unidades federadas.

Parágrafo único. Aos procuradores referidos neste artigo é assegurada estabilidade após três anos de efetivo exercício, mediante avaliação de desempenho perante os órgãos próprios, após relatório circunstanciado das corregedorias."

Art. 18. O art. 135 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 135. Os servidores integrantes das carreiras disciplinadas nas Seções II e III deste Capítulo serão remunerados na forma do art. 39, § 4º."

Art. 19. O § 1º e seu inciso III e os §§ 2º e 3º do art. 144 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação, inserindo-se no artigo § 9º:

"Art. 144. .....

.....

§ 1º A polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se a:

.....

III - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras;

.....

§ 2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais.

§ 3º A polícia ferroviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das ferrovias federais.

.....

§ 9º A remuneração dos servidores policiais integrantes dos órgãos relacionados neste artigo será fixada na forma do § 4º do art. 39."

Art. 20. O caput do art. 167 da Constituição Federal passa a vigorar acrescido de inciso X, com a seguinte redação:

"Art. 167. São vedados:

.....

X - a transferência voluntária de recursos e a concessão de empréstimos, inclusive por antecipação de receita, pelos Governos Federal e Estaduais e suas instituições financeiras, para pagamento de despesas com pessoal ativo, inativo e pensionista, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

....."

Art. 21. O art. 169 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

§ 2º Decorrido o prazo estabelecido na lei complementar referida neste artigo para a adaptação aos parâmetros ali previstos, serão imediatamente suspensos todos os repasses de verbas federais ou estaduais aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios que não observarem os referidos limites.

§ 3º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base neste artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências:

I - redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança;

II - exoneração dos servidores não estáveis.

§ 4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.

§ 5º O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 6º O cargo objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.

§ 7º Lei federal disporá sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 4º."

Art. 22. O § 1º do art. 173 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.173.....

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações,observados os princípios da administração pública;

IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;

V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

....."

Art. 23. O inciso V do art. 206 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

.....

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

....."

Art. 24. O art. 241 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 241. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios disciplinarão por meio de lei os consórcios públicos e os convênios de cooperação entre os entes federados, autorizando a gestão associada de serviços públicos, bem como a transferência total ou parcial de encargos, serviços, pessoal e bens essenciais à continuidade dos serviços transferidos."

Art. 25. Até a instituição do fundo a que se refere o inciso XIV do art. 21 da Constituição Federal, compete à União manter os atuais compromissos financeiros com a prestação de serviços públicos do Distrito Federal.

Art. 26. No prazo de dois anos da promulgação desta Emenda, as entidades da administração indireta terão seus estatutos revistos quanto à respectiva natureza jurídica, tendo em conta a finalidade e as competências efetivamente executadas.

Art. 27. O Congresso Nacional, dentro de cento e vinte dias da promulgação desta Emenda, elaborará lei de defesa do usuário de serviços públicos.

Art. 28. É assegurado o prazo de dois anos de efetivo exercício para aquisição da estabilidade aos atuais servidores em estágio probatório, sem prejuízo da avaliação a que se refere o § 4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 29. Os subsídios, vencimentos, remuneração, proventos da aposentadoria e pensões e quaisquer outras espécies remuneratórias adequar-se-ão, a partir da promulgação desta Emenda, aos limites decorrentes da Constituição Federal, não se admitindo a percepção de excesso a qualquer título.

Art. 30. O projeto de lei complementar a que se refere o art. 163 da Constituição Federal será apresentado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional no prazo máximo de cento e oitenta dias da promulgação desta Emenda.

Art. 31. Os servidores públicos federais da administração direta e indireta, os servidores municipais e os integrantes da carreira policial militar dos ex-Territórios Federais do Amapá e de Roraima, que comprovadamente encontravam-se no exercício regular de suas funções prestando serviços àqueles ex-Territórios na data em que foram transformados em Estados; os policiais militares que tenham sido admitidos por força de lei federal, custeados pela União; e, ainda, os servidores civis nesses Estados com vínculo funcional já reconhecido pela União, constituirão quadro em extinção da administração federal, assegurados os direitos e vantagens inerentes aos seus servidores, vedado o pagamento, a qualquer título, de diferenças remuneratórias.

§ 1º Os servidores da carreira policial militar continuarão prestando serviços aos respectivos Estados, na condição de cedidos, submetidos às disposições legais e regulamentares a que estão sujeitas as corporações das respectivas Polícias Militares, observadas as atribuições de função compatíveis com seu grau hierárquico.

§ 2º Os servidores civis continuarão prestando serviços aos respectivos Estados, na condição de cedidos, até seu aproveitamento em órgão da administração federal.

Art. 32. A Constituição Federal passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

> "Art. 247. As leis previstas no inciso III do § 1º do art. 41 e no § 7º do art. 169 estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público estável que, em decorrência das atribuições de seu cargo efetivo, desenvolva atividades exclusivas de Estado.
>
> Parágrafo único. Na hipótese de insuficiência de desempenho, a perda do cargo somente ocorrerá mediante processo administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa."

Art. 33. Consideram-se servidores não estáveis, para os fins do art. 169, § 3º, II, da Constituição Federal aqueles admitidos na administração direta, autárquica e fundacional sem concurso público de provas ou de provas e títulos após o dia 5 de outubro de 1983.

Art. 34. Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua promulgação.

Brasília, 4 de junho de 1998

Mesa da Câmara dos Deputados:

Deputado MICHEL TEMER
Presidente

Deputado HERÁCLITO FORTES
1º Vice-Presidente

Deputado SEVERINO CAVALCANTI
2º Vice-Presidente

Mesa do Senado Federal:

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES
Presidente

Senador GERALDO MELO
1º Vice-Presidente

Senadora JÚNIA MARISE
2º Vice-Presidente

Deputado UBIRATAN AGUIAR
1º Secretário

Senador CARLOS PATROCÍNIO
2º Secretário

Deputado NELSON TRAD
2º Secretário

Senador FLÁVIANO MELO
3º Secretário

Deputado EFRAIM MORAIS
4º Secretário

Senador LUCÍDIO PORTELLA
4º Secretário

Este texto não substitui o publiacado no D.O.U. de 5.6.1998

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 431, DE 14 DE MAIO DE 2008.

Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001 e a Lei nº 10.883, de 16 de junho 2004, dos Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam respectivamente as Leis nºs 11.090, de 2005 e 11.344, de 8 de setembro de 2006, dos Empregos Públicos de Agentes de Combate às Endemias, de que trata a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal, fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas, altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS CARREIRAS E DOS CARGOS

Seção I

Do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE

Art. 1º Os arts. 2º e 8º da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º .....

Parágrafo único. Os valores do vencimento básico dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE são os fixados no Anexo III desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 8º Até 31 de dezembro de 2008, a estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE terá a seguinte composição:

....." (NR)

Art. 2º A Lei nº 11.357, de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 7º .....

.....

§ 10. Para fins de incorporação da GDPGTAS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDPGTAS será, a partir de 1º de março de 2008 e até 31 de dezembro de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste parágrafo;

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004." (NR)

"Art. 7º-A. Fica instituída, a partir de 1º de janeiro de 2009, a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública federal ou nas situações referidas no § 9º do art. 7º, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

§ 1º A GDPGPE será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V-A desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009.

§ 2º A pontuação referente à GDPGPE será assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo V-A desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Para fins de incorporação da GDPGPE aos proventos da aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a gratificação será correspondente a cinqüenta pontos do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão;

II - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o valor de pontos constante do inciso I deste parágrafo; e

b) aos demais, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 5º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no **caput** deste artigo serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades, observada a legislação vigente.

§ 6º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 7º Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no **caput** deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que integrarem o PGPE perceberão a GDPGPE em valor correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo V-A desta Lei.

§ 8º O disposto no § 7º deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDPGPE.

§ 9º Até que se efetivem as avaliações que considerem as condições específicas de exercício profissional, a GDPGPE será paga em valor correspondente a oitenta pontos, observados o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor:

I - cedido aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981; ou

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991." (NR)

"Art. 7º-B. A partir de 1º de janeiro de 2009, fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE - GEAAPGPE devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo.

Parágrafo único. Os valores da GEAAPGPE são os estabelecidos no Anexo V-B, com implementação progressiva a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 8º-A. A partir de 1º de janeiro de 2009, observado o nível do cargo, a estrutura remuneratória dos integrantes do PGPE terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, observado o disposto no art. 7º-A; e

III - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE - GEAAPGPE, observado o disposto no art. 7º-B.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2009, os integrantes do PGPE não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, de que trata o art. 7º desta Lei.

§ 2º A partir de 1º de janeiro de 2009, os valores da GAE ficam incorporados ao vencimento básico dos servidores integrantes do PGPE, conforme valores estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 3º Os integrantes do PGPE não fazem jus à percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, e não poderão perceber a GDPGPE cumulativamente com quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas, independentemente da sua denominação ou base de cálculo." (NR)

Art. 3º Fica extinta, a partir de 1º de janeiro de 2009, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS, de que trata o art. 7º da Lei nº 11.357, de 2006.

Art. 4º Os Anexos III e V da Lei nº 11.357, de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos I e II a esta Medida Provisória, respectivamente.

Art. 5º A partir de 1º de janeiro de 2009, os Anexos I e II da Lei nº 11.357, de 2006, passam a vigorar, respectivamente, na forma dos Anexos III e IV.

Art. 6º A Lei nº 11.357, de 2006, passa a vigorar acrescida dos Anexos V-A e V-B na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Seção II

Do Plano Especial de Cargos da Cultura - PECC

Art. 7º O art. 2º da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º Os valores do vencimento básico dos titulares dos cargos de provimento efetivo que compõem o Plano Especial de Cargos da Cultura são os fixados nos Anexos IV e IV-A desta Lei.

Parágrafo único. Os valores do vencimento a que se refere o Anexo IV-A serão implementados, progressivamente, nos meses de março de 2008 e janeiro de 2009, conforme especificado no referido Anexo." (NR)

Art. 8º A Lei nº 11.233, de 2005, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 2º-A. A partir de 1º de março de 2008 e até 31 de dezembro de 2008, observado o nível do cargo, a estrutura remuneratória dos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC;

III - Gratificação Temporária de Atividade Cultural - GTEMPCULT; observado o disposto no art. 2º-C desta Lei; e

IV - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Cultura - GEAAC, observado o disposto no art. 2º-D desta Lei." (NR)

"Art. 2º-B. A partir de 1º de março de 2008, os integrantes do Plano Especial de Cargos da

Cultura não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

§ 1º O valor da GAE, de que trata o inciso III deste artigo, fica incorporado, a partir de 1º de março de 2008, ao vencimento básico dos servidores integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura, conforme valores estabelecidos no Anexo IV-A desta Lei.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no inciso I deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GDATA de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos dos valores devidos ao servidor a título de GDAC a partir de 1º março de 2008." (NR)

"Art. 2º-C. Fica instituída a Gratificação Temporária de Atividade Cultural - GTEMPCULT, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior pertencentes ao Plano Especial de Cargos da Cultura.

§ 1º Os valores da GTEMPCULT são os estabelecidos no Anexo V-A, gerando efeitos financeiros a partir da data nele estabelecida.

§ 2º A GTEMPCULT ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando o seu valor será incorporado ao vencimento básico dos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior pertencentes ao Plano Especial de Cargos da Cultura, conforme valores estabelecidos no Anexo IV-A desta Lei." (NR)

"Art. 2º-D. Fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Cultura - GEAAC devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes ao Plano Especial de Cargos da Cultura.

§ 1º Os valores da GEAAC são os estabelecidos no Anexo V-B, gerando efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 2º A partir de 1º de janeiro de 2009, parte do valor da GEAAC fica incorporado ao vencimento básico dos servidores de nível auxiliar integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura, conforme valores estabelecidos no Anexo V-B e na Tabela "c" do Anexo IV-A." (NR)

"Art. 2º-E. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Cultura ou nas entidades referidas no art. 1º desta Lei.

§ 1º A GDAC será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V-C desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAC será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDAC serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo

valor do ponto constante do Anexo V-C de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Para fins de incorporação da GDAC aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAC será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 5º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho referida no **caput** deste artigo serão estabelecidos em atos dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades, observada a legislação vigente.

§ 6º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 7º Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no **caput** deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que integrarem o Plano Especial de Cargos da Cultura perceberão a GDAC em valor correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo V-C desta Lei.

§ 8º O disposto no § 7º deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAC." (NR)

"Art. 2º-F. A partir de 1º de janeiro de 2009, a estrutura remuneratória dos cargos integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC; e

III - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Cultura - GEAAC, observado o disposto no art. 2º-D desta Lei." (NR)

"Art. 2º-G. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes do Plano Especial de Cargos da Cultura com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Cargos, Carreiras ou de Classificação de Cargos." (NR)

Art. 9º Os Anexos I e II da Lei nº 11.233, de 2005, passam a vigorar, respectivamente, na forma dos Anexos XI e XII.

Art. 10. A Lei nº 11.233, de 2005, passa a vigorar acrescida dos Anexos IV-A, V-A, V-B e V-C, nos termos, respectivamente, dos Anexos VII, VIII, IX e X.

Art. 11. Em razão do disposto nos arts. 2º-C e 2º-D da Lei nº 11.233, de 2005, fica extinta, a partir de 14 de maio de 2008, a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC, instituída pelo art. 3º da Lei nº 11.233, de 2005.

Parágrafo único. Observado o disposto no **caput**, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GEAC de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos dos valores devidos ao servidor a título de GTEMPCULT ou GEAAC, conforme o nível do servidor, a partir 1º de março de 2008.

Seção III

Do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE

Art. 12. Os arts. 6º, 12 e 14 da Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005, passam a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em cinco níveis de classificação, com quatro níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei." (NR)
>
> "Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:
>
> ....." (NR)
>
> "Art. 14. O vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação está estruturado na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.
>
> ....." (NR)

Art. 13. A parcela complementar de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005, não será absorvida por força dos aumentos remuneratórios decorrentes das alterações realizadas na Lei nº 11.091, de 2005, em virtude das alterações impostas pelos arts. 12 e 15 desta Medida Provisória.

Art. 14. Fica reaberto, até 14 de julho de 2008, o prazo de opção para integrar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata o art. 16 da Lei nº 11.091, de 2005, na forma do Termo de Opção constante do Anexo XIII.

§ 1º Às opções feitas no prazo de que trata o **caput**, aplicam-se as disposições da Lei nº 11.091, de 2005, inclusive no tocante a aposentados e pensionistas.

§ 2º As opções de que trata o **caput** produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da assinatura do Termo de Opção, vedada qualquer retroatividade.

§ 3º O enquadramento do servidor será efetuado pela Comissão de Enquadramento a que se refere o art. 19 da Lei nº 11.091, de 2005, no prazo máximo de trinta dias após o término do prazo de opção a que se refere o **caput** deste artigo.

§ 4º O prazo para exercer a opção referida no **caput** deste artigo, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á até trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir da de 14 de maio de 2008.

§ 5º Para os servidores afastados que fizerem a opção após o prazo geral, os efeitos financeiros serão contados na forma do § 2º deste artigo.

Art. 15. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

> "Art. 10. .....
>
> .....
>
> § 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação "E", a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação." (NR)

"Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10, passa a ser de dezoito meses de efetivo exercício.

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o **caput**, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão." (NR)

"Art. 13-A. Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho 2003." (NR)

"Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições.

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino." (NR)

Art. 16. A Lei nº 11.091, de 2005, passa a vigorar acrescida do Anexo I-C, nos termos do Anexo XIV.

Art. 17. O Anexo IV da Lei nº 11.091, de 2005, passa a vigorar nos termos do Anexo XV.

Seção IV

Da Carreira de Magistério Superior - CMS

Art. 18. Fica instituída a Gratificação Temporária para o Magistério Superior - GTMS, devida aos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Magistério Superior de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, lotados e em exercício nas Instituições Federais de Ensino Superior, vinculadas ao Ministério da Educação ou ao Ministério da Defesa, em conformidade com a classe, nível e titulação.

Parágrafo único. Os valores da GTMS são aqueles fixados no Anexo XVI, com efeitos financeiros a partir da data nele especificada.

Art. 19. Em razão do disposto no art. 18, a partir de 14 de maio de 2008, fica extinta a Gratificação de Estímulo à Docência - GED, de que trata a Lei nº 9.678, de 3 de julho de 1998.

§ 1º A GED, referida no **caput** deste artigo, não poderá ser percebida cumulativamente com a GTMS, instituída pelo art. 18.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GED, de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008, deverão ser deduzidos dos valores devidos ao servidor a título de GTMS.

Art. 20. A partir de 1º de fevereiro de 2009, a estrutura remuneratória dos cargos integrantes da Carreira de Magistério Superior de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Retribuição por Titulação - RT; e

III - Gratificação Especifica do Magistério Superior - GEMAS.

Art. 21. A partir de 1º de fevereiro de 2009, os integrantes da Carreira de Magistério Superior de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, não farão jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003;

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

III - Gratificação Temporária para o Magistério Superior - GTMS a que se refere o art. 18; e

IV - o acréscimo de percentual de que trata o art. 6º da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006.

Parágrafo único. A partir de 1º de fevereiro de 2009, o valor referente à GAE fica incorporado à Tabela de Vencimento Básico dos servidores integrantes da Carreira de Magistério Superior de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, conforme valores estabelecidos na Tabela constante do Anexo XVII.

Art. 22. A Lei nº 11.344, de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

> "Art. 6º-A. Os valores de vencimento básico da Carreira de Magistério Superior passam a ser os constantes do Anexo IV-A desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro de 2009." (NR)
>
> "Art. 7º-A. A partir de 1º de fevereiro de 2009, fica instituída a Retribuição por Titulação - RT, devida ao docente integrante da Carreira de Magistério Superior em conformidade com a classe, nível e titulação comprovada, nos termos do Anexo V-A.
>
> Parágrafo único. Os valores referentes à RT não serão percebidos cumulativamente." (NR)
>
> "Art. 11-A. Fica instituída a Gratificação Específica do Magistério Superior - GEMAS devida ao docente integrante da Carreira de Magistério Superior, nos valores previstos no Anexo V-B.
>
> Parágrafo único. A gratificação a que se refere o **caput** integrará os proventos da aposentadoria e as pensões, observada a legislação vigente." (NR)

Art. 23. A Lei nº 11.344, de 2006, passa a vigorar acrescida dos Anexos IV-A, V-A e V-B, na forma dos Anexos XVII, XVIII e XIX, produzindo efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas.

Art. 24. Os titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira do Magistério Superior, desde que atendam aos requisitos de titulação estabelecidos para ingresso nos cargos da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, poderão, por prazo não superior a dois anos consecutivos, ter exercício provisório e atuar no ensino superior nas Instituições Federais de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico vinculadas ao Ministério da Educação.

Seção V

Do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - PEDPF

Art. 25. Os arts. 3º e 4º da Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, passam a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 3º Os padrões de vencimento básico dos cargos efetivos integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal são os fixados no Anexo II desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.
>
> ....." (NR)
>
> "Art. 4º A partir de 1º de março de 2008 e até 31 de dezembro de 2008, a estrutura remuneratória dos integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal terá a seguinte composição:
>
> I - Vencimento Básico;
>
> II - Gratificação de Atividade - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;
>
> III - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003;

IV - Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GTEMPPF, observado o disposto no art. 4º-A desta Lei;

V - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Policial Federal - GEAAPF, observado o disposto no art. 4º-B desta Lei; e

VI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF.

§ 1º A partir de 1º de março de 2008, os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002; e

II - Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GEAPF, de que trata o art. 5º da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005.

§ 2º Os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal não poderão perceber a GDATPF cumulativamente com quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas.

§ 3º Observado o disposto no inciso VI do **caput** e no inciso I do § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GDATA de 1º de março de 2008 até a data de instituição da GDATPF deverão ser deduzidos dos valores percebidos pelo servidor a título de GDATPF a partir de 1º março de 2008, em decorrência do disposto no § 1º do art. 4º-C desta Lei." (NR)

Art. 26. A Lei nº 10.682, de 2003, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 4º-A. Fica instituída a Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GTEMPPF, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal.

§ 1º Os valores da GTEMPPF são os estabelecidos no Anexo III.

§ 2º A GTEMPPF ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando o seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior, conforme valores estabelecidos na Tabela constante do Anexo III desta Lei." (NR)

"Art. 4º-B. Fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Polícia Federal - GEAAPF devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal.

Parágrafo único. Os valores da GEAAPF são os estabelecidos no Anexo IV, gerando efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art 4º-C. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Federal.

§ 1º A GDATPF será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDATPF será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATPF serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo V de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Até 31 de dezembro de 2008, a GDATPF será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 5º Para fins de incorporação da GDATPF aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDATPF será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo;

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004." (NR)

"Art. 4º-D. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Carreiras ou de Classificação de Cargos." (NR)

"Art. 4º-E. A partir de 1º de janeiro de 2009, a estrutura remuneratória dos integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Policia Federal - GEAAPF, observado o disposto no art. 4º-B desta Lei; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2009, os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal -

GTEMPPF.

§ 2º A partir de 1º de janeiro de 2009, o valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico do servidor integrante do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, conforme valor estabelecido no Anexo II desta Lei." (NR)

"Art. 9º .....

.....

§ 3º É vedada a redistribuição de cargos ocupados do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, assim como a transferência e a redistribuição de cargos ocupados dos quadros de pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, para o Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça." (NR)

Art. 27. A partir de 1º de março de 2008, a estrutura dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal passa a ser a constante do Anexo XX, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXI.

Art. 28. A Lei nº 10.682, de 2003, passa a vigorar acrescida dos Anexos III, IV e V, nos termos, respectivamente, dos Anexos XXII, XXIII e XXIV.

Art. 29. A partir de 1º de março de 2008, o Anexo II da Lei nº 10.682, de 2003, passa a vigorar nos termos do Anexo XXV.

Art. 30. Em razão do disposto nos arts. 4º-A, 4ºB e 4º-C da Lei nº 10.682, de 2003, fica extinta, a partir de 14 de maio de 2008, a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GEAPF, instituída pelo art. 5º da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005.

§ 1º A GTEMPPF, a GEAAPF e GDAPF de que tratam, respectivamente, os arts. 4º-A, 4ºB e 4º-C da Lei nº 10.682, de 2003, não podem ser percebidas cumulativamente com a GEAPF, instituída pelo art. 5º da Lei nº 11.095, de 2005.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GEAPF de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos do montante devido ao servidor a título de GTEMPPF ou GEAAPF e GDAPF, conforme o nível do servidor, a partir 1º de março de 2008.

Seção VI

Do Plano de Carreira e Dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - PCRDA

Art. 31. A Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 2º-A. A partir de 1º de março de 2008, a estrutura dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário passa a ser a constante do Anexo I-A desta Lei, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo III-A." (NR)

"Art. 24-A. Fica instituída a Gratificação Temporária de Exercício dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - GTERDA, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário.

Parágrafo único. Os valores da GTERDA são aqueles fixados no Anexo V-A desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 24-B. A estrutura remuneratória dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA; e

III - Gratificação Temporária de Exercício dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - GTERDA." (NR)

"Art. 24-C. A partir de 1º de março de 2008, os titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. O valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico dos titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, conforme valores estabelecidos no Anexo II desta Lei." (NR)

"Art. 24-D. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, a partir de 1º de janeiro de 2009, não farão jus à percepção da Gratificação Temporária de Exercício dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - GTERDA.

Parágrafo único. O valor da Gratificação Temporária de Exercício dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário - GTERDA, a partir de 1º de janeiro de 2009, ficará incorporado ao vencimento básico dos titulares de cargos de provimento efetivo integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, conforme valores estabelecidos no Anexo II desta Lei." (NR)

Art. 32. Os arts. 16 e 22 da Lei nº 11.090, de 2005, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 16. .....

§ 1º A GDARA será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDARA será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDARA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo V de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º A GDARA não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens." (NR)

"Art. 22. Para fins de incorporação da GDARA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDARA será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004." (NR)

Art. 33. A Lei nº 11.090, de 2005, passa a vigorar acrescida dos Anexos I-A, III-A e V-A, na forma dos Anexos XXVI, XXVII e XXVIII, respectivamente.

Art. 34. Os Anexos II e V da Lei nº 11.090, de 2005, passam a vigorar nos termos dos Anexos XXIX e XXX, respectivamente, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Seção VII

Da Carreira de Perito Federal Agrário - CPFA

Art. 35. A Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 1º-A. A partir de 1º de março de 2008, a estrutura da Carreira de Perito Federal Agrário passa a ser a constante do Anexo I-A desta Lei, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo I-B." (NR)

"Art. 4º-A. Fica instituída a Gratificação Temporária de Exercício da Carreira de Perito Federal Agrário - GTEPFA, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário.

Parágrafo único. Os valores da GTEPFA são aqueles fixados no Anexo V desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008." (NR)

"Art. 4º-B. A estrutura remuneratória dos cargos integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário, a partir de 1º de março de 2008, será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA; e

III - Gratificação Temporária de Exercício da Carreira de Perito Federal Agrário - GTEPFA." (NR)

"Art. 4º-C. A partir de 1º de março de 2008, os integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003;

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

III - Gratificação Especial de Perito em Reforma Agrária - GEPRA, de que trata o art. 10 desta Lei.

Parágrafo único. A partir de 1º de março de 2008, o valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico dos servidores integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário e o valor da GEPRA incorporado ao valor da GTEPFA, conforme valores estabelecidos nos Anexos II e V desta Lei, respectivamente." (NR)

"Art. 4º-D. Os integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário, a partir de 1º de janeiro de 2009, não farão jus à percepção da Gratificação Temporária de Exercício da Carreira de Perito Federal Agrário - GTEPFA.

Parágrafo único. O valor da Gratificação Temporária de Exercício da Carreira de Perito Federal Agrário - GTEPFA, a partir de 1º de janeiro de 2009, ficará incorporado ao

vencimento básico dos servidores integrantes da Carreira de Perito Federal Agrário, conforme valores estabelecidos no Anexo II desta Lei." (NR)

Art. 36. Os arts. 6º, 9º e 16 da Lei nº 10.550, de 2002, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 6º .....

.....

§ 1º A GDAPA será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPA será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDAPA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo III de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º A GDAPA não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens." (NR)

"Art. 9º .....

.....

II - quando percebida por período inferior a sessenta meses:

a) a partir de 1º de março de 2008, no valor correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, no valor correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível.

....." (NR)

"Art. 16. Em decorrência do disposto no art. 5º, os servidores abrangidos por esta Lei deixam de fazer jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Fundiária - GAF, instituída por intermédio da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998, e à Gratificação de que trata o Anexo IX da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992." (NR)

Art. 37. A Lei nº 10.550, de 2002, passa a vigorar acrescida dos Anexos I-A, I-B e V, respectivamente, na forma dos Anexos XXXI, XXXII e XXXIII.

Art. 38. Os Anexos II e III da Lei no 10.550, de 2002, passam a vigorar, respectivamente, nos termos dos Anexos XXXIV e XXXV, com efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas.

Seção VIII

Da Carreira da Previdência da Saúde e do Trabalho - CPST

Art. 39. O art. 5º da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º A partir de 1º de março de 2008 e até 31 de janeiro de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho será composta das seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST;

III - Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, observado o disposto no art. 5º-C desta Lei;

IV - Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

V - Vantagem Pecuniária Individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

§ 1º A partir de 1º de março de 2008, os servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho - GDASST, instituída pela Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002; e

II - Gratificação Específica da Seguridade Social e do Trabalho - GESST, instituída pela Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GDASST e GESST de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos ou acrescidos, conforme o caso, da diferença dos valores devidos ao servidor a título de GDPST a partir de 1º março de 2008, devendo ser compensados eventuais valores pagos a maior ou a menor.

§ 3º O Incentivo Funcional de que tratam a Lei nº 6.433, de 15 de julho de 1977, e o Decreto-Lei nº 2.195, de 26 de dezembro de 1984, continuará sendo devido aos titulares do cargo de Sanitarista da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho em função do desempenho obrigatório das atividades com integral e exclusiva dedicação." (NR)

Art. 40. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 5º-A. A partir de 1º de fevereiro de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho será composta das seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST; e

III - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GEAAPST, observado o disposto no art. 5º-D. desta Lei.

§ 1º A partir de 1º de fevereiro de 2009, os servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, observado o disposto no art. 5º-C desta Lei;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

§ 2º O valor da GAE, de que trata o inciso III do § 1º deste artigo, fica incorporado ao vencimento básico dos servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, conforme valores estabelecidos no Anexo IV-A desta Lei." (NR)

"Art. 5º-B. Fica instituída, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Previdência Social, no Ministério da Saúde, no Ministério do Trabalho e Emprego e na Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional do respectivo órgão e da entidade de lotação.

§ 1º A GDPST será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo IV-B desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação referente à GDPST será assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDPST serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo IV-B de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Até 31 de janeiro de 2009, a GDPST será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 5º Até que sejam efetivadas as avaliações que considerem as condições específicas de exercício profissional, a GDPST será paga em valor correspondente a oitenta pontos aos servidores alcançados pelo **caput** deste artigo postos à disposição dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

§ 6º Para fins de incorporação da GDPST aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDPST será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004." (NR)

"Art. 5º-C. Fica instituída a Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, devida exclusivamente aos titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior pertencentes à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, no valor de R$ 118,50 (cento e dezoito reais e cinqüenta centavos).

§ 1º A gratificação a que se refere o **caput** gerará efeitos financeiros de 1º de março de 2008 a 31 de janeiro de 2009.

§ 2º A GTNSPST ficará extinta a partir de 1º de fevereiro de 2009, quando o seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de nível superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, conforme valores estabelecidos no Anexo IV-A desta Lei." (NR)

"Art. 5º-D. A partir de 1º de fevereiro de 2009, fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GEAAPST, devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.

Parágrafo único. Os valores da GEAAPST são os estabelecidos no Anexo IV-C, a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 7º-A. A partir de 1º de março de 2008, as tabelas de vencimento básico da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho serão implementadas, progressivamente, nos meses de março de 2008, fevereiro de 2009, julho de 2010 e julho de 2011, conforme os valores constantes das tabelas de vencimento básico a que se refere o Anexo IV-A desta Lei." (NR)

"Art. 7º-B. No cálculo dos valores dos vencimentos básicos referidos no art. 7º-A desta Lei foram incorporados os valores correspondentes às parcelas de aumento dos vencimentos básicos, previstos no Anexo IV.

Parágrafo único. Concluída a implementação das tabelas a que se refere o art. 7º-A e o Anexo IV-A, em julho de 2011, o valor eventualmente excedente, de que trata o § 4º do art. 2º desta Lei, continuará a ser pago como vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita apenas ao índice de reajuste aplicável às tabelas de vencimento dos servidores públicos federais, a título de revisão geral das remunerações e subsídios, respeitado o que dispõem os §§ 3º e 4º do art. 2º desta Lei." (NR)

"Art. 7º-C. Em função do disposto nos arts. 7º-A e 7º-B, os prazos referidos nos §§ 3º e 5º do art. 2º ficam alterados para julho de 2011." (NR)

Art. 41. A partir de 1º de fevereiro de 2009, a estrutura dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho passa a ser a constante do Anexo XXXVI, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXXVII.

Art. 42. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar acrescida dos Anexos IV-A, IV -B e IV-C na forma dos Anexos XXXVIII, XXXIX e XL, respectivamente.

Seção IX

Da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário

Art. 43. O art. 5º da Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização Agropecuária - GDAFA a que se refere o art. 30 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, a partir de 1º de junho de 2004 e até 31 de janeiro de 2008, será paga com a observância dos seguintes limites:

....." (NR)

Art. 44. A Lei nº 10.883, de 2004, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 5º-A. Fica instituída, a partir de 1º de fevereiro de 2008, a Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata o art. 1º desta Lei, quando lotados e em exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública federal, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

§ 1º A GDFFA será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e

padrões, ao valor estabelecido no Anexo IV desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro de 2008.

§ 2º A pontuação referente à GDFFA será assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDFFA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo IV a esta Lei de acordo com a respectiva classe e padrão.

§ 4º Os titulares de cargos efetivos que fazem jus à GDFFA em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, quando investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, DAS 6, DAS 5, DAS 4, ou equivalentes, farão jus à respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 5º Os ocupantes de cargos efetivos a que se refere o **caput** que não se encontrem desenvolvendo atividades nas unidades do respectivo órgão ou entidade de lotação somente farão jus à GDFFA nas seguintes condições:

I - quando cedidos para o órgão supervisor da Carreira Fiscais Federais Agropecuários ou para entidades a ele vinculadas, situação na qual perceberão a GDFFA calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação;

II - quando cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou quando requisitados pela Justiça Eleitoral, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I deste artigo; e

III - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados nos incisos I e II deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, DAS 6, DAS 5, DAS 4, ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 6º A avaliação institucional do servidor referido no § 4º e no inciso III deste parágrafo será a do respectivo órgão ou da entidade de lotação.

§ 7º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos §§ 4º e 5º deste artigo continuarão percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 8º Para fins de incorporação da GDFFA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDFFA será:

a) a partir de 1º de fevereiro de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I

deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 9º A GDFFA não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo." (NR)

"Art. 5º-B. A partir de 1º de fevereiro de 2008, os ocupantes dos cargos da Carreira a que se refere o art. 1º desta Lei não fazem jus à percepção da Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003." (NR)

"Art. 5º-C. A partir de 1º de fevereiro de 2008, a estrutura remuneratória dos servidores ocupantes dos cargos da Carreira a que se refere o art. 1º desta Lei terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA." (NR)

Art. 45. A partir de 14 de maio de 2008, fica extinta a Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização Agropecuária - GDAFA, instituída por intermédio do art. 30 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

§ 1º A GDFFA de que trata o art. 5º-A da Lei nº 10.883, de 2004, não pode ser percebida cumulativamente com a GDAFA, instituída por intermédio do art. 30 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GDAFA de 1º de fevereiro de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos ou acrescidos, conforme o caso, da diferença do valor devido ao servidor a título de GDFFA, a partir 1º de fevereiro de 2008, devendo ser compensados eventuais valores pagos a maior ou a menor.

Art. 46. O Anexo III da Lei nº 10.883, de 2004, passa a vigorar na forma do Anexo XLI.

Art. 47. A Lei nº 10.883, de 2004, passa a vigorar acrescida do Anexo IV, nos termos do Anexo XLII.

Seção X

Dos Cargos de Apoio à Fiscalização Agropecuária do Quadro de Pessoal do

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Art. 48. A partir de 1º de abril de 2008, a Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º .....

.....

II - quando percebida por período inferior a sessenta meses:

a) a partir de 1º de março de 2008, no valor correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, no valor correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível.

....." (NR)

Art. 49. O Anexo IX da Lei nº 11.090, de 2005, passa a vigorar na forma do Anexo XLIV a esta Medida Provisória,

e o Anexo da Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, passa a vigorar na forma do Anexo XLIII, com efeitos financeiros a partir das datas especificadas nos referidos Anexos.

Art. 50. A Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 29-A. A partir de 1º de abril de 2008, a estrutura remuneratória dos integrantes dos cargos efetivos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal e de Agente de Atividades Agropecuárias do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, referidos no art. 27 desta Lei, terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária GDATFA.

§ 1º A partir de 1º de abril de 2008, os integrantes dos cargos efetivos referidos no **caput** não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003.

§ 2º A partir de 1º de abril de 2008, o valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico dos servidores integrantes dos cargos efetivos referidos no **caput**." (NR)

Art. 51. A Lei nº 11.344, de 11 de setembro de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 28-A. A partir de 1º de abril de 2008, o cargo de provimento efetivo de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento fica reestruturado na forma do Anexo XI-A, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XIII-A." (NR)

"Art. 29-A. A partir de 1º de abril de 2008, os padrões de vencimento básico dos cargos de Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório, de que trata o art. 27 desta Lei, passam a ser os constantes do Anexo XIV-A desta Lei." (NR)

"Art. 29-B. A partir de 1º de abril de 2008, a estrutura remuneratória dos integrantes dos cargos efetivos de Técnico de Laboratório e de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, referidos no art. 27 desta Lei terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA.

§ 1º A partir de 1º de abril de 2008, os integrantes dos cargos efetivos referidos no **caput** não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

§ 2º A partir de 1º de abril de 2008, o valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico dos servidores integrantes dos cargos efetivos referidos no **caput**." (NR)

Art. 52. A Lei nº 11.344, de 2006, passa a vigorar acrescida dos Anexos XI-A, XIII-A e XIV-A, respectivamente, nos termos dos Anexos XLV, XLVI e XLVII.

Seção XI

Dos Cargos e Empregos Públicos em Exercício das

Atividades de combate e Controle de Endemias

Art. 53. Fica instituída, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação Especial de Atividade de Combate e Controle de Endemias - GECEN, devida aos ocupantes dos empregos públicos de Agentes de Combate às Endemias, no âmbito do Quadro Suplementar de Combate às Endemias, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, submetidos ao regime jurídico estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme disposto na Lei nº 11.350, de 2006.

Art. 54. Fica instituída, a partir de 1º de março de 2008, a Gratificação de Atividade de Combate e Controle de Endemias - GACEN, devida aos ocupantes dos cargos de Agente Auxiliar de Saúde Pública, Agente de Saúde Pública e Guarda de Endemias, do Quadro de Pessoal do Ministério da Saúde e do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 55. A GECEN e a GACEN serão devidas aos titulares dos empregos e cargos públicos, de que tratam os arts. 53 e 54**,** que, em caráter permanente, realizarem atividades de combate e controle de endemias, em área urbana ou rural, inclusive em terras indígenas e de remanescentes quilombolas, áreas extrativistas e ribeirinhas.

§ 2º O valor da GECEN e da GACEN será de R$ 590,00 (quinhentos e noventa reais) mensais.

§ 3º A GACEN será devida também nos afastamentos considerados de efetivo exercício, quando percebida por período igual ou superior a doze meses.

§ 4º Para fins de incorporação da GACEN aos proventos de aposentadoria ou às pensões dos cargos descritos no art. 54, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GACEN será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 5º A GECEN e a GACEN não servirão de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

§ 6º A GECEN e a GACEN serão reajustadas na mesma época e na mesma proporção da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

§ 7º A GECEN e a GACEN não são devidas aos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança.

§ 8º A GECEN e a GACEN substituem para todos os efeitos a vantagem de que trata o art. 16 da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991.

§ 9º Os servidores ou empregados que receberem a GECEN ou GACEN não receberão diárias que tenham como fundamento deslocamento nos termos do **caput**.

Art. 56. A partir de 1º de fevereiro de 2009, a estrutura salarial dos empregos públicos de Agente de Combate às Endemias, no âmbito do Quadro Suplementar de Combate às Endemias, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA, passa a ser a constante do Anexo XLVIII, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XLIX.

Art. 57. O Anexo da Lei nº 11.350, de 2006, passa a vigorar na forma do Anexo L, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Seção XII

Da Carreira Policial Rodoviário Federal

Art. 58. Os arts. 2º e 3º da Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º A Carreira de que trata esta Lei é composta do cargo de Policial Rodoviário Federal, de nível intermediário, estruturada nas classes de Inspetor, Agente Especial, Agente e Inicial, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 1º As atribuições gerais das classes do cargo de Policial Rodoviário Federal são as seguintes:

I - classe de Inspetor: atividades de natureza policial e administrativa, envolvendo direção, planejamento, coordenação, supervisão, controle e avaliação administrativa e operacional, coordenação e direção das atividades de corregedoria, bem como a articulação e o intercâmbio com outras organizações e corporações policiais, em âmbito nacional e internacional, além das atribuições da classe de Agente Especial;

III - classe de Agente: atividades de natureza policial envolvendo a coordenação e controle administrativo e operacional das atividades inerente ao cargo, além das atribuições da classe Inicial; e

IV - classe Inicial: atividades de natureza policial envolvendo a fiscalização, patrulhamento e policiamento ostensivo, atendimento e socorro às vítimas de acidentes rodoviários e demais atribuições relacionadas com a área operacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

....." (NR)

"Art. 3º .....…….....

.....

§ 2º A investidura no cargo de Policial Rodoviário Federal dar-se-á no padrão único da classe Inicial, onde permanecerá por, pelo menos três anos ou até obter o direito à promoção à classe subseqüente.

§ 3º Observado o disposto no § 2º deste artigo, o titular do cargo de Policial Rodoviário Federal aprovado no estágio probatório será promovido para o Padrão I da Classe de Agente, no mês de setembro ou março, o que ocorrer primeiro.

§ 4º O ocupante do cargo de Policial Rodoviário Federal permanecerá no local de sua primeira lotação por um período mínimo de três anos exercendo atividades de natureza estritamente operacional voltadas ao patrulhamento ostensivo e à fiscalização de trânsito compatíveis com a sua experiência e aptidões, sendo sua remoção, após este período, condicionada a concurso de remoção, permuta ou ao interesse da administração." (NR)

Art. 59. Ficam criados, na Carreira de Policial Rodoviário Federal de que trata a Lei nº 9.654, de 1998, três mil cargos de Policial Rodoviário Federal.

§ 1º Em função do disposto no **caput**, a carreira de Policial Rodoviário Federal passa a contar com treze mil e noventa e oito cargos efetivos de Policial Rodoviário Federal.

§ 2º Os concursos públicos realizados ou em andamento, em 14 de maio de 2008, para os cargos a que se refere o **caput**, são válidos para o ingresso na Classe Inicial da Carreira de Policial Rodoviário Federal.

Art. 60. Os Anexos I e II da Lei nº 9.654, de 1998, passam a vigorar na forma dos Anexos LI e LII.

Art. 61. O Anexo III da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar na forma do Anexo LIII, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Seção XIII

Do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - PEDPRF

Art. 62. O art. 11 da Lei nº 11.095, de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 11. Os padrões de vencimento básico dos cargos efetivos integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal são os fixados no Anexo V, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas." (NR)

Art. 63. A Lei nº 11.095, de 2005, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 10-A. A partir de 1º de março de 2008, a estrutura dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal passa a ser a constante do Anexo III-A, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo IV-A." (NR)

"Art. 11-A. A partir de 1º de março de 2008 e até 31 de dezembro de 2008, a estrutura remuneratória integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

III - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003;

IV - Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GTEMPPRF, observado o disposto no art. 11-B desta Lei;

V - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Policia Rodoviária Federal - GEAAPRF, observado o disposto no art. 11-C desta Lei; e

VI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF.

Parágrafo único. A partir de 1º de março de 2008, os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002; e

II - Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GEAPRF, de que trata o art. 12 desta Lei." (NR)

"Art. 11-B. A partir de 1º de março de 2008, fica instituída a Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GTEMPPRF, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

§ 1º Os valores da GTEMPPRF são os estabelecidos no Anexo V-A.

§ 2º A GTEMPPRF ficará extinta em 31 de dezembro de 2008, quando o seu valor será incorporado ao vencimento básico dos cargos de provimento efetivo de níveis intermediário e superior." (NR)

"Art. 11-C. A partir de 1º de março de 2008, fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Policia Rodoviária Federal - GEAAPRF devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

Parágrafo único. Os valores da GEAAPRF são os estabelecidos no Anexo V-B, a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 11-D. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

§ 1º A GDATPRF será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V-C desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDATPRF será assim distribuída:

I - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATPRF serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo V-C de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Até 31 de dezembro de 2008, a GDATPRF será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 5º Para fins de incorporação da GDATPRF aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDATPRF será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 6º Os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal não poderão perceber a GDATPRF cumulativamente com quaisquer outras gratificações que tenham como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção ou superação de metas." (NR)

"Art. 11-E. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Carreiras ou de Classificação de Cargos." (NR)

"Art. 11-F. A partir de 1º de janeiro de 2009, a estrutura remuneratória dos integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal terá a seguinte composição:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares da Policial Rodoviária Federal - GEAAPRF, observado o disposto no art. 11-C desta Lei; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2009, os integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal não farão jus à percepção das seguintes parcelas remuneratórias:

I - Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;

II - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

III - Gratificação Temporária de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GTEMPPRF.

§ 2º A partir de 1º de janeiro de 2009, o valor da GAE fica incorporado ao vencimento básico dos servidores integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

§ 3º A partir de 1º de janeiro de 2009, o valor da GTEMPPRF fica incorporado ao vencimento básico dos servidores de níveis intermediário e superior integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal." (NR)

"Art. 19-A. É vedada a redistribuição de cargos ocupados do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, assim como a transferência e a redistribuição de cargos ocupados dos quadros de pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, para o Departamento de Polícia Rodoviária Federal do Ministério da Justiça." (NR)

Art. 64. A Lei nº 11.095, de 2005, passa a vigorar acrescida dos Anexos III-A, IV-A, V-A, V-B e V-C, nos termos, respectivamente, dos Anexos LIV, LV, LVI, LVII, LVIII.

Art. 65. A partir de 1º de março de 2008, o Anexo V da Lei nº 11.095, de 2005, passa a vigorar nos termos do Anexo LIX.

Art. 66. Em razão do disposto no parágrafo único do art. 11-A e nos arts. 11-B, 11-C e 11-D da Lei nº 11.095, de 2005, fica extinta, a partir de 14 de maio de 2008, a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GEAPRF, instituída pelo art. 12 da Lei nº 11.095, de 2005.

§ 1º A GTEMPPRF, a GEAAPRF, GDATPRF e a GDATA não podem ser percebidas cumulativamente com a GEAPF, instituída pelo art. 5º da Lei nº 11.095, de 2005.

§ 2º Observado o disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, os valores eventualmente percebidos pelo servidor a título de GEAPRF de 1º de março de 2008 até 14 de maio de 2008 deverão ser deduzidos do montante devido ao servidor a título de GTEMPPRF, GEAAPRF e GDATPRF, conforme o nível do servidor, a partir 1º de março de 2008.

Seção XIV

Dos Servidores em Efetivo Exercício no DENASUS

Art. 67. Os arts. 32 e 36 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 32. .....

§ 1º .....

I - até vinte pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos percentuais serão atribuídos em decorrência da avaliação do resultado

institucional do DENASUS.

.....” (NR)

“Art. 36. Para fins de incorporação da GDASUS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDASUS será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível;

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo;

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.” (NR)

Art. 68. O Anexo XV da Lei nº 11.344, de 2006, passa a vigorar nos termos do Anexo LX, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Seção XV

Dos Cargos de Níveis Superior, Intermediário e Auxiliar do

Quadro de Pessoal do Hospital da Forças Armadas - HFA

Art. 69. Fica estruturado, no Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA, o Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 70. Integram o PCCHFA as seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira Médica, composta pelo cargo de Médico, de nível superior, com atribuições voltadas para planejamento, coordenação, controle, acompanhamento e execução de atividades relativas à área médica, envolvendo o tratamento clínico e cirúrgico, desenvolvidas no âmbito do Hospital das Forças Armadas - HFA;

II - Carreira de Especialista em Atividades Hospitalares, composta pelo cargo de Especialista em Atividades Hospitalares, de nível superior, com atribuições voltadas para as atividades de planejamento, coordenação, controle, acompanhamento e execução nas áreas de enfermagem, farmácia, psicologia, fisioterapia, odontologia, serviço social, fonoaudiologia, nutrição, química, física nuclear e outras atividades da área de saúde, de nível superior, desenvolvidas no âmbito do HFA;

III - Carreira de Suporte às Atividades Médico-Hospitalares, composta pelo cargo de Técnico em Atividades Médico-Hospitalares, de nível intermediário, com atribuições voltadas para a execução de atividades de nível intermediário nas áreas técnicas de enfermagem, laboratório, radiologia, eletrocardiografia, cito e histologia, citotécnica, gesso, função pulmonar, hemoterapia, eletroencefalografia, higiene dental, necropsia, prótese, farmácia, medicina nuclear, apoio às atividades médicas e de outras atividades da área de saúde desenvolvidas no âmbito do HFA; e

IV - cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Quadro de Pessoal do HFA.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo das carreiras e demais cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar, de que trata este artigo, são estruturados na forma do estabelecido no Anexo LXI.

§ 2º As Funções Comissionadas Técnicas remanejadas para o HFA serão restituídas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, gradualmente, até 31 de dezembro 2009, observado cronograma estabelecido em

regulamento.

Art. 71. O ingresso nos cargos das carreiras do PCCHFA dar-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo mediante habilitação em concurso público constituído de provas ou de provas e títulos, observados os seguintes requisitos de escolaridade:

I - cargos de Médico e de Especialista em Atividades Hospitalares: curso superior completo, em nível de graduação, com habilitação específica, conforme definido no edital do concurso;

II - cargos de Técnico em Atividades Médico-Hospitalares: certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente e, se for o caso, habilitação específica, conforme definido no edital do concurso.

§ 1º O concurso público para provimento dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário que compõem o PCCHFA poderá ser realizado por áreas de especialização referentes à área de atuação, exigindo-se, quando couber, registro no respectivo Conselho de Classe, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação específica.

§ 2º Os cargos referidos nos incisos II e III do art. 70 poderão ser desdobrados em áreas de especialização por ato conjunto dos Ministros de Estado da Defesa e do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º O edital disporá sobre as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada e os critérios eliminatórios e classificatórios.

Art. 72. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do PCCHFA ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no **caput** deste artigo, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A progressão funcional e a promoção de que trata o **caput** far-se-á com a observância das seguintes regras:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, setenta por cento do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional; e

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, setenta por cento do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção;

c) participação em eventos de capacitação com carga horária mínima estabelecida em regulamento; e

d) existência de vaga.

§ 3º O interstício de dezoito meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido na alínea “a” dos incisos I e II do § 2º deste artigo, será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 4º Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção, será aproveitado o tempo computado da data da última progressão funcional ou promoção até a data em que a progressão funcional e a promoção tiverem sido regulamentadas, conforme disposto no art. 74.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º não será considerado como progressão funcional ou promoção o

enquadramento decorrente da aplicação do art. 93.

§ 6º O quantitativo de cargos ocupados em cada carreira referida no art. 70 não poderá ultrapassar os seguintes limites:

I - na classe Especial: dez por cento;

II - nas classes C e Especial: trinta por cento; e

III - nas classes B, C e Especial: sessenta por cento.

Art. 73. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 72 serão regulamentados por ato do Poder Executivo.

Art. 74. Até que seja editado o regulamento a que se refere o art. 73 e até 31 de julho de 2009, as progressões funcionais e promoções cujas condições tenham sido implementadas serão concedidas observando-se, no que couber, as normas aplicáveis aos servidores do Plano de Classificação de Cargos da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.

Art. 75. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do PCCHFA, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no HFA.

Art. 76. A GDAHFA será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do HFA.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor de cada uma das unidades do HFA, no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de desempenho institucional.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 77. A GDAHFA será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em suas respectivas carreiras, níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo LXII.

Art. 78. A pontuação referente à GDAHFA será assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 79. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional e de concessão da GDAHFA serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Defesa, observada a legislação vigente.

Art. 80. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em portaria do dirigente máximo do HFA, observado o disposto no art. 144.

Art. 81. Os valores a serem pagos a título de GDAHFA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo LXII, observados as respectivas carreiras, níveis, classes e padrões.

Art. 82. Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDAHFA deverão percebê-la em valor correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo, observadas as respectivas carreiras, níveis, classes e padrões.

Art. 83. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAHFA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação conforme disposto no art. 159.

Art. 84. O titular de cargo efetivo do PCCHFA, em efetivo exercício no HFA, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, DAS-4 ou equivalentes, perceberá a GDAHFA conforme disposto no art. 154.

Art. 85. O titular de cargo efetivo integrante do PCCHFA, quando não se encontrar em exercício no HFA, fará jus à GDAHFA conforme disposto no art. 155.

Art. 86. Para fins de incorporação da GDAHFA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAHFA será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a cinqüenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante no inciso I deste artigo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 87. A GDAHFA não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 88. Fica instituída a Retribuição por Titulação - RT, devida aos servidores do PCCHFA, ocupantes dos cargos de nível superior de Médico, Especialista em Atividades Hospitalares, Enfermeiro, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Nutricionista, Odontólogo e Psicólogo, portadores de Certificado de Especialização, de títulos de Mestre e de Doutor, conforme valores estabelecidos no Anexo LXIII.

§ 1º A vantagem a que se refere o **caput** será devida a partir da data de apresentação do certificado ou diploma.

§ 2º O pagamento poderá retroagir até 1º de março de 2008 se o certificado ou diploma tiver sido obtido em data anterior a 14 de maio de 2008.

§ 3º Os cursos de doutorado, de mestrado e de especialização para os fins previstos neste artigo deverão ser compatíveis com as atribuições do cargo e somente serão considerados se reconhecidos na forma da legislação vigente e, quando realizados no exterior, se revalidados por instituição nacional competente.

§ 4º Para fins de percepção da vantagem referida no **caput**, não serão considerados certificados apenas de freqüência.

§ 5º A RT será considerada no cálculo dos proventos e das pensões somente se o certificado ou o título tiver sido obtido anteriormente à data da inativação.

§ 6º Em nenhuma hipótese o servidor poderá perceber cumulativamente mais de um percentual relativo à titulação.

Art. 89. Fica instituída a Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do Hospital das Forças Armadas - GEAHFA, devida aos ocupantes dos cargos de nível auxiliar enquadrados no PCCHFA, na forma do art. 93.

Parágrafo único. Os valores da GEAHFA são os estabelecidos no Anexo LXIV.

Art. 90. A estrutura remuneratória dos integrantes do PCCHFA será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA;

III - Retribuição por Titulação - RT, observado o disposto no art. 88; e

IV - Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do Hospital das Forças Armadas - GEAHFA, observado o disposto no art. 89.

Art. 91. Os integrantes do PCCHFA não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003; e

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992.

Art. 92. A partir de 1º de março de 2008 os padrões de vencimento básico dos cargos do PCCHFA são os constantes do Anexo LXV.

Art. 93. Ficam automaticamente enquadrados no PCCHFA, em cargos de idênticas denominações e atribuições, entre os referidos no inciso IV do art. 70, a partir de 1º de março de 2008, os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar integrantes do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, instituído pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e dos Planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras ou Planos Especiais de Cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do HFA, em 30 de outubro de 2007, bem como aqueles que venham a ser redistribuídos para esse Quadro, para exercício no HFA, desde que a redistribuição tenha sido requerida até a data referida, mantidas as denominações e atribuições dos respectivos cargos, bem como os requisitos de formação profissional, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo LXVI.

Parágrafo único. É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto no **caput** deste artigo.

Art. 94. O enquadramento dos servidores no PCCHFA não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de enquadramento.

Art. 95. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes dos cargos do PCCHFA com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Carreiras ou de Classificação de Cargos.

Art. 96. A jornada de trabalho dos integrantes do PCCHFA é de quarenta horas semanais, ressalvadas as hipóteses amparadas em legislação específica.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos integrantes da Carreira Médica e aos demais cargos de médico do PCCHFA cuja jornada de trabalho é de vinte horas semanais.

Art. 97. Os ocupantes dos cargos de médico do PCCHFA poderão, mediante opção, exercer suas atividades em jornada de quarenta horas semanais de trabalho, na forma do Anexo LXVII.

Art. 98. Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, a jornada de trabalho dos integrantes do PCCHFA será estabelecida em ato do dirigente máximo do HFA.

Art. 99. Fica vedada a redistribuição de cargos ocupados integrantes do PCCHFA para outros órgãos ou entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e a redistribuição de cargos ocupados de outros órgãos ou entidades para o Quadro de Pessoal do HFA.

Art. 100. Os cargos vagos de níveis superior e intermediário integrantes do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, instituído pela Lei nº 11.357, de 2006, e dos Planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras ou Planos Especiais de Cargos, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do HFA, ficam transformados em cargos das Carreiras do PCCHFA, respeitadas as atribuições, habilitação legal e o nível correspondente.

Art. 101. Os cargos ocupados pelos servidores enquadrados no PCCHFA, na forma do art. 93, à medida que vagarem, serão transformados em cargos das Carreiras do PCCHFA, respeitadas as atribuições, a habilitação legal e o nível correspondente.

Parágrafo único. São extintos os cargos vagos, e os que vierem a vagar, que não possuírem atribuições, habilitação legal e nível correspondente nas Carreiras do PCCHFA.

Art. 102. Aplica-se o disposto nesta Medida Provisória aos aposentados e pensionistas, mantida a respectiva posição na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

Art. 103. A aplicação do disposto nesta Medida Provisória em relação ao PCCHFA, aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos da aposentadoria e das pensões.

§ 1º Na hipótese de redução da remuneração, provento ou pensão decorrente da aplicação desta Medida

Provisória, a diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo, da reorganização, ou reestruturação da carreira, da reestruturação de tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza, conforme o caso.

§ 2º A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 104. Ficam criados no Quadro de Pessoal do HFA, nas Carreiras do PCCHFA:

I - quinhentos e doze cargos de Médico, na Carreira Médica;

II - duzentos e trinta e seis cargos de Especialista em Atividades Hospitalares, na Carreira de Especialista em Atividades Hospitalares; e

III - oitocentos e trinta e seis cargos de Técnico em Atividades Médico-Hospitalares, na Carreira de Suporte às Atividades Médico-Hospitalares.

Seção XVI

Da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Art. 105. Fica estruturado, a partir de 1º de julho de 2008, o Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composto pelos cargos de nível superior do Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, que integram a Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 1987.

Art. 106. Integram o Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico:

I - Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; e

II - Cargo Isolado de provimento efetivo de Professor Titular do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, criado nos termos desta Medida Provisória.

Parágrafo único. O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é o instituído pela Lei nº 8.112, de 1990, observadas as disposições desta Medida Provisória.

Art. 107. Os cargos do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico são agrupados em classes e níveis, conforme estabelecido no Anexo LXVIII.

Art. 108. São transpostos para a Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico de que trata o inciso I do art. 106, os atuais cargos dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, que integram a Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, observado o disposto no art. 109.

§ 1º Os cargos de que trata o **caput** deste artigo serão enquadrados na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante do Anexo LXIX.

§ 2º O enquadramento de que trata o § 1º deste artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada até 15 de agosto de 2008, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo LXX.

§ 3º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento no Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no prazo estabelecido no § 2º permanecerá na situação em que se encontrar em 14 de maio de 2008 e passará a integrar quadro em extinção, submetido à Lei nº 7.596, de 1987.

§ 4º O prazo para exercer a opção referida no § 2º deste artigo, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á até trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir de 14 de maio de 2008.

§ 5º Para os servidores afastados que fizerem a opção após o prazo geral, os efeitos financeiros serão contados a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico constantes do Anexo LXXI ou da data do retorno,

conforme o caso.

Art. 109. Os atuais cargos ocupados e vagos e os que vierem a vagar de Professor da Carreira de Magistério de 1º e 2º Grau de que trata o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, passam a denominar-se Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e a integrar a carreira de que trata o inciso I do art. 106.

§ 1º A mudança na denominação dos cargos a que se refere o **caput** e o enquadramento na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico de que trata o art. 108 não representam, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

§ 2º Os cargos de Professor da Carreira de Magistério de 1º e 2º Grau, que integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, vagos em 14 de maio de 2008 ou que vierem a vagar, serão transformados em cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Art. 110. Ficam criados no Quadro de Pessoal do Ministério da Educação para serem redistribuídos para o Quadro de Pessoal das Instituições Federais trezentos e cinqüenta e quatro cargos de Professor Titular do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para provimento gradual.

Parágrafo único. Os critérios para estabelecimento do quantitativo de cargos a ser redistribuído, conforme disposto no **caput**, para cada Instituição Federal de Ensino serão estabelecidos pelo Ministro da Educação, levando em consideração a necessidade e as peculiaridades de cada Instituição.

Art. 111. São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - as relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, no âmbito, predominantemente, das Instituições Federais de Ensino; e

II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

§ 1º Os titulares de cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, desde que atendam aos requisitos de titulação estabelecidos para ingresso nos cargos da Carreira do Magistério Superior poderão, por prazo não superior a dois anos consecutivos, ter exercício provisório e atuar no ensino superior nas Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação.

§ 2º O titular do cargo de Professor Titular do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no âmbito das Instituições Federais de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, atuará obrigatoriamente no ensino superior.

Art. 112. Aos titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico será aplicado um dos seguintes regimes de trabalho:

I - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho;

II - tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos; ou

III - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;

Parágrafo único. Aos docentes aos quais se aplique o regime de dedicação exclusiva permitir-se-á:

I - participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções de Magistério;

II - participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa;

III - percepção de direitos autorais ou correlatos; e

IV - colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela Instituição Federal de Ensino para cada situação específica, observado o disposto em regulamento.

Art. 113. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da

Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata o inciso I do art. 106 far-se-á no Nível 1 da Classe D I e no cargo de provimento efetivo de Professor Titular de que trata o inciso II do art. 106, no Nível Único da Classe Titular.

§ 1º Para investidura nos cargos de que trata o **caput**, exigir-se-á aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 2º São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico de que trata o art. 106:

I - cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico: possuir habilitação específica obtida em Licenciatura Plena ou habilitação legal equivalente;

II - cargo de Professor Titular do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico: ser detentor do título de Doutor ou de Livre-Docente.

§ 3º O concurso público referido no § 1º poderá ser organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 4º O edital do concurso público de que trata este artigo disporá sobre as habilitações específicas requeridas para ingresso nos cargos de que trata o § 2º e estabelecerá os critérios eliminatórios e classificatórios do certame.

Art. 114. A estrutura remuneratória dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - GEDBT; e

III - Retribuição por Titulação - RT.

Art. 115. Os níveis de vencimento básico dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico são os constantes do Anexo LXXI, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008.

Art. 116. Fica instituída a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - GEDBT, devida, exclusivamente, aos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

§ 1º A GEDBT integrará os proventos da aposentadoria e as pensões.

§ 2º A GEDBT será paga de acordo com os valores constantes do Anexo LXXII, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outras parcelas remuneratórias ou vantagens de qualquer natureza.

Art. 117. Fica instituída a Retribuição por Titulação - RT, devida aos titulares dos cargos integrantes aos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Parágrafo único. Os valores da RT são aqueles fixados no Anexo LXXIII, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 118. A partir de 1º de julho de 2008, os integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico deixam de fazer jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2003;

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992;

III - Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Fundamental, Médio e Tecnológico - GEAD, de que trata a Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004; e

IV - acréscimo de percentual de que trata o art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992.

Parágrafo único. Os servidores integrantes da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, que optarem pelo enquadramento na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, nos termos do art. 108, terão, a partir de 1º de julho de 2008, os valores referentes à GAE incorporados ao vencimento básico.

Art. 119. O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias, constantes dos Anexos LXXI, LXXII e LXXIII, será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

Art. 120. O desenvolvimento na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico dos servidores que integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, ocorrerá mediante progressão funcional, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico, nos termos do regulamento.

§ 1º A progressão de que trata o **caput** será feita após o cumprimento, pelo professor, do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no nível respectivo.

§ 2º O interstício para a progressão funcional a que se refere o parágrafo anterior, será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão, será aproveitado o tempo computado da última progressão até a data em que tiver sido feito o enquadramento na carreira de que trata o **caput** deste artigo.

§ 4º Os servidores integrantes da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, posicionados nas atuais classes “C” e “D”, que à época de assinatura do Termo de Opção pela Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico estiverem matriculados em programas de mestrado ou doutorado poderão progredir na Carreira mediante a obtenção dos respectivos títulos, para a nova Classe D III, Nível 1.

§ 5º Até que seja publicado o regulamento previsto no **caput** deste artigo, para fins de progressão funcional e desenvolvimento na Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, aplicam-se as regras estabelecidas nos arts. 13 e 14 da Lei nº 11.344, de 2006.

Art. 121. Aplicam-se os efeitos decorrentes da estruturação do Plano de Carreira e Cargos do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no que couber, aos servidores aposentados e aos pensionistas.

Seção XVII

Do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal

Art. 122. Fica estruturado, a partir de 1º de julho de 2008, o Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal, composto por:

I - Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal, composta pelos cargos de provimento efetivo, de nível superior de Professor do Ensino Básico Federal do Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa; e

II - Carreira do Magistério do Ensino Básico dos Ex-territórios, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico dos Ex-territórios.

§ 1º Os cargos efetivos a que se refere o inciso I do **caput** , vagos e ocupados, integram o Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa .

§ 2º Os cargos efetivos a que se refere o inciso II do **caput**:

I - integram o Quadro de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; e

II - serão extintos quando vagarem.

Art. 123. O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal é o instituído pela Lei nº 8.112, de 1990, observadas as disposições desta Medida Provisória.

Art. 124. Os cargos do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal são agrupados em classes e níveis, conforme estabelecido nos Anexos LXXIV e LXXX.

Art. 125. São transpostos:

I - para a Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal de que trata o inciso I do art. 122, os atuais cargos de nível superior do Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, que integram a Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, observado o disposto no art. 126; e

II - para a Carreira do Magistério do Ensino Básico dos Ex-territórios, os atuais cargos oriundos dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, vinculados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que integram a Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, observado o disposto no art. 126.

§ 1º Os cargos de que trata o **caput** deste artigo serão enquadrados nas respectivas carreiras, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação, constante dos Anexos LXXV e LXXXI.

§ 2º O enquadramento de que trata o § 1º deste artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada até 15 de agosto de 2008, na forma do Termo de Opção, constante dos Anexos LXXVI e LXXXII.

§ 3º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento na respectiva carreira do no Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal no prazo estabelecido no § 2º permanecerá na situação em que se encontrar em 14 de maio de 2008 e passará a integrar quadro em extinção, submetido à Lei nº 7.596, de 1987.

§ 4º O prazo para exercer a opção referida no § 2º deste artigo, no caso de servidores afastados nos termos dos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estender-se-á até trinta dias contados a partir do término do afastamento, assegurado o direito à opção a partir de 14 de maio de 2008.

§ 5º Para os servidores afastados que fizerem a opção após o prazo geral, os efeitos financeiros serão contados a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico constantes dos Anexos LXXVII e LXXXIII desta Medida Provisória ou da data do retorno, conforme o caso.

Art. 126. Os atuais cargos ocupados e vagos e os que vierem a vagar de Professor da Carreira de Magistério de 1º e 2º Grau de que trata o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, passam a denominar-se Professor do Ensino Básico Federal e a integrar a Carreira de que trata o inciso I do art. 122.

Art. 127. Os atuais cargos ocupados de Professor da Carreira de Magistério de 1º e 2º Grau de que trata o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, oriundos dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, vinculados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão passam a denominar-se Professor do Ensino Básico dos Ex-territórios e a integrar a Carreira de que trata o inciso II do art. 122.

Art. 128. A mudança na denominação dos cargos a que se referem os arts. 126 e 127 e o enquadramento nas carreiras de que trata o art. 122, não representam, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

Parágrafo único. Os cargos de Professor da Carreira de Magistério de 1º e 2º Grau, que integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, vagos em 14 de maio de 2008 ou que vierem a vagar serão transformados em cargos de Professor do Ensino Básico Federal.

Art. 129. São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - as relacionadas ao ensino básico, à pesquisa e à extensão, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Defesa e das instituições de ensino em que atuam os Professores do Magistério do Ensino Básico Federal oriundos dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima; e

II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

Art. 130. Aos titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal será aplicado um dos seguintes regimes de trabalho:

I - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho;

II - tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos; ou

III - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;

Parágrafo único. Aos docentes aos quais se aplique o regime de dedicação exclusiva permitir-se-á:

I - participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções de Magistério;

II - participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa;

III - percepção de direitos autorais ou correlatos; e

IV - colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela Instituição Federal de Ensino para cada situação específica, observado o disposto em regulamento.

Art. 131. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico Federal da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata o inciso I do art. 122 far-se-á no Nível 1 da Classe D I.

§ 1º Para investidura nos cargos de que trata o **caput**, exigir-se-á aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 2º Para ingresso nos cargos integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal de que trata o art. 122 exigir-se-á habilitação específica obtida em Licenciatura Plena ou habilitação legal equivalente.

§ 3º O concurso público referido no § 1º poderá ser organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 4º O edital do concurso público de que trata este artigo disporá sobre as habilitações específicas requeridas para ingresso nos cargos de que trata o § 2º e estabelecerá os critérios eliminatórios e classificatórios do certame.

Art. 132. A estrutura remuneratória dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal será composta de:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal - GEDBF ou Gratificação Específica de Atividade Docente dos Ex-Territórios - GEBEXT, conforme o caso; e

III - Retribuição por Titulação - RT.

Art. 133. Os níveis de vencimento básico dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal são os constantes dos Anexos LXXVII e LXXXIII desta Medida Provisória, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008.

Art. 134. Ficam instituídas:

I - a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal - GEDBF, devida, exclusivamente, aos titulares dos cargos integrantes da de Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal**;** e

II - a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico dos Ex-territórios - GEBEXT, devida, exclusivamente, aos titulares dos cargos integrantes da Carreira do Magistério do Ensino Básico dos Ex-Territórios

§ 1º A GEDBF e a GEBEXT integrarão os proventos da aposentadoria e as pensões.

§ 2º A GEDBF e a GEBEXT serão pagas de acordo com os valores constantes do Anexo LXXVIII e LXXXIV,

respectivamente, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008, e não servirão de base de cálculo para quaisquer outras parcelas remuneratórias ou vantagens de qualquer natureza.

Art. 135. Fica instituída a Retribuição por Titulação - RT, devida aos titulares dos cargos integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal.

Parágrafo único. Os valores da RT são aqueles fixados nos Anexos LXXIX e LXXXV, com efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas.

Art. 136. A partir de 1º de julho de 2008, os integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal deixam de fazer jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Vantagem Pecuniária Individual - VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003;

II - Gratificação de Atividade Executiva - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992;

III - Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Fundamental, Médio e Tecnológico - GEAD, de que trata a Lei nº 10.971, de 25 de novembro de 2004;

IV - Gratificação Específica de Docência - GEDET, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; e

V - acréscimo de percentual de que trata o art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992.

Parágrafo único. Os servidores integrantes da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa e os servidores titulares de cargos efetivos pertencentes à Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, oriundos dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, de que tratam as Leis nºs 6.550, de 1978, 7.596, de 1987, e 8.270, de 1991, que optarem pelo enquadramento na Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ou na Carreira do Magistério do Ensino Básico dos ex-Territórios, nos termos do art. 122, terão, a partir de 1º de julho de 2008, o valor referente à GAE incorporado ao vencimento básico.

Art. 137. O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias, constantes dos Anexos LXXVII, LXXVIII, LXXIX, LXXXIII, LXXXIV e LXXXV, respectivamente, será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.

Art. 138. O desenvolvimento nas Carreiras do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal dos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico Federal, que integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa e dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico dos Ex-territórios, oriundos do extintos Territórios do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, ocorrerá mediante progressão funcional, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico, nos termos do regulamento.

§ 1º A progressão de que trata o **caput** será feita após o cumprimento, pelo professor, do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no nível respectivo.

§ 2º O interstício para a progressão funcional a que se refere o § 1º deste artigo será:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

§ 3º Na contagem do interstício necessário à progressão, será aproveitado o tempo computado da última progressão até a data em que tiver sido feito o enquadramento na carreira de que trata o **caput** deste artigo.

§ 4º Os servidores integrantes da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, ou oriundos dos extintos Territórios do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima, posicionados nas atuais classes “C” e “D”, que à época de assinatura do Termo de Opção pela Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ou pela Carreira do Magistério do Ensino Básico dos ex-Territórios, estiverem matriculados em programas de mestrado ou doutorado, poderão progredir na

Carreira mediante a obtenção dos respectivos títulos, para a nova Classe D III, nível 1.

§ 5º Até que seja publicado o regulamento previsto no **caput** deste artigo, para fins de progressão funcional e desenvolvimento na Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ou na Carreira do Magistério do Ensino Básico dos ex-Territórios, aplicam-se as regras estabelecidas nos arts. 13 e 14 da Lei nº 11.344, de 2006.

Art. 139. Aplicam-se os efeitos decorrentes da estruturação do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal, no que couber, aos servidores aposentados e aos pensionistas.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 140. Fica instituída sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão, da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com os seguintes objetivos:

I - promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

Art. 141. Para os fins previstos nesta Medida Provisória, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades, tendo como referência as metas globais e intermediárias dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil, de que trata o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, conforme disposto nos incisos I e II do art. 144 e no art. 145.

Art. 142. A avaliação de desempenho individual será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do servidor aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 143. A avaliação de desempenho institucional será composta por critérios e fatores que reflitam a contribuição da equipe de trabalho para o cumprimento das metas intermediárias e globais do órgão ou entidade e os resultados alcançados pela organização como um todo.

Art. 144. As metas institucionais serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, observado o seguinte:

I - metas globais, referentes à organização como um todo, elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual - PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e na Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas institucionais globais.

§ 1º As metas referidas no **caput** deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, quantificáveis e diretamente relacionadas às atividades do órgão ou entidade, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º As metas estabelecidas pelas entidades da Administração indireta, deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da Administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 3º As metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da Administração Pública federal, inclusive em sítio eletrônico.

§ 4º As metas somente poderão ser revistas na hipótese da superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 145. As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do órgão ou entidade e, salvo situações devidamente justificadas, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

Parágrafo único. O Plano de Trabalho a que se refere o **caput** é o documento que conterá o registro das etapas do ciclo da avaliação de desempenho referidas nos incisos II, III, IV e V do art. 149.

Art. 146. Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, que não se encontrem na situação prevista no art. 154 ou no inciso III do art. 155, poderão ser avaliados na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada.

Art. 147. Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança poderão ser avaliados na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho.

Art. 148. Para fins do cálculo da parcela referente à avaliação institucional poderão ser considerados os resultados obtidos na avaliação:

I - do Plano de Trabalho, cuja pontuação corresponderá ao índice de cumprimento das ações que o integram, devidamente ponderadas;

II - do desempenho da equipe de trabalho realizada pelos seus integrantes, mediante consenso;

III - realizada pelos usuários internos ou externos de cada unidade de trabalho;

IV - das condições de trabalho, feita pelos integrantes de cada equipe de trabalho; e

V - do desempenho do órgão ou entidade no alcance das metas referidas no inciso I do art. 144.

Parágrafo único. Os pontos resultantes das condições de trabalho de que trata o inciso IV deste artigo serão utilizados como fator de correção para a pontuação obtida de acordo com os incisos I, II e III do **caput** deste artigo.

Art. 149. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do art. 144;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os arts. 144 e 145;

III - acompanhamento do desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 160, de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, visando discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art. 150. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, à exceção do primeiro ciclo que poderá ter duração inferior à estabelecida neste artigo.

Art. 151. O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho a que se refere o **caput** do art. 144, observado o disposto nos arts. 163 e 162.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros decorrentes dos resultados obtidos no primeiro ciclo de avaliação retroagirão à data de início do ciclo de avaliação de que trata o **caput,** ressalvadas situações previstas em legislações específicas, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 152. A partir do segundo ciclo, as avaliações de desempenho individual e institucional serão consolidadas anualmente, e processadas no mês subseqüente ao da consolidação.

§ 1º A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades relacionadas ao Plano de Trabalho previsto no art. 145 por, no mínimo, dois terços de um ciclo de avaliação completo.

§ 2º O resultado consolidado de cada período de avaliação terá efeito financeiro mensal, durante igual período, a partir do mês subseqüente ao de processamento das avaliações.

Art. 153. Os servidores ativos beneficiários das gratificações de desempenho que obtiverem avaliação de desempenho individual inferiores a cinqüenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do respectivo órgão ou entidade de exercício.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 154. Os titulares de cargos efetivos que fazem jus às gratificações de desempenho em efetivo exercício no respectivo órgão ou na entidade de lotação, quando investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, DAS 6, DAS 5, DAS 4, ou equivalentes, farão jus à respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 155. Os ocupantes de cargos efetivos que não se encontrem desenvolvendo atividades nas unidades do respectivo órgão ou da entidade de lotação somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando cedidos para o órgão supervisor do Plano de Carreira ou Plano de Cargos, a que pertence o servidor, ou para entidades a ele vinculadas, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou na entidade de lotação;

II - quando cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou quando requisitados pela Justiça Eleitoral, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I deste artigo; e

III - quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados nos incisos I e II deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, DAS-6, DAS-5, DAS 4, ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no art. 154 e no inciso III deste artigo será a do respectivo órgão ou da entidade de lotação.

Art. 156. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 154 e 155 continuarão percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 157. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente ao último percentual obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos casos de cessão.

Art. 158. Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões.

§ 1º A partir de janeiro de 2011, para os órgãos ou equipes de trabalho que não implementarem a sistemática de avaliação de desempenho prevista nesta Medida Provisória, passa a ser utilizado como parâmetro para pagamento da gratificação de desempenho institucional o percentual de cumprimento de metas do respectivo órgão ou entidade de lotação constante no Sistema Integrado de Gestão e Planejamento - SIGPLAN.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança.

Art. 159. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho no decurso do ciclo de avaliação receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 160. Serão compostas Comissões de Acompanhamento instituídas por ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade, as quais participarão de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§ 1º As Comissões de Acompanhamento serão formadas por representantes indicados pela administração do órgão ou da entidade e por membros indicados pelos servidores.

§ 2º As Comissões de Acompanhamento deverão julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 161. Fica criado o Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de:

I - propor os procedimentos gerais referentes à operacionalização da avaliação de desempenho, os instrumentais de avaliação e os fatores a serem considerados, bem como a pontuação atribuída a cada um deles;

II - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a três anos;

III - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando a aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho; e

IV - examinar os casos omissos.

§ 1º O Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho terá sua composição estabelecida em regulamento, assegurada a participação paritária de representantes do Poder executivo, da sociedade civil e do conjunto das entidades representativas dos servidores públicos do Poder Executivo.

§ 2º A duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho do Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 162. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual, coletiva e institucional global serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade, observada a legislação vigente.

Art. 163. O primeiro ciclo da avaliação de desempenho somente terá início a partir de 1º de janeiro de 2009 e após a data de publicação do ato a que se refere o art. 144 para os servidores que fazem jus às seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída na Lei nº 11.357, de 2006;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, instituída na Lei nº 11.233, de 2005;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF, instituída na Lei nº 10.682, de 2003;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF, instituída na Lei nº 11.095, de 2005;

V - Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, instituída por esta Lei;

VI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, instituída na Lei nº 11.090, de 2005;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, instituída na Lei nº 10.550, de 2002;

VIII - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, instituída na Lei nº 11.355, de 2006; e

IX - Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA, instituída na Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho para fins de percepção das gratificações de que trata o **caput** deverão seguir a sistemática para avaliação de desempenho previstas neste capítulo.

CAPÍTULO III

DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

Art. 164. Os soldos dos militares das Forças Armadas são os estabelecidos no Anexo LXXXVII, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 165. O escalonamento vertical entre os postos e graduações, a partir de 1º de julho de 2010, será o constante do Anexo LXXXVIII.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 166. Os arts. 2º, 3º, 4º, 7º e 9º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º .....

.....

VI - .....

.....

b) de identificação e demarcação territorial;

.....

i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho, que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990;

j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea "i" e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade;

l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e

m) de assistência à saúde junto a comunidades indígenas; e

.....

VIII - admissão de pesquisador, nacional ou estrangeiro, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa; e

IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica.

....." (NR)

"Art. 3º .....

§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental prescindirá de processo seletivo.

§ 2º A contratação de pessoal, nos casos do professor visitante referido no inciso IV, e nos casos dos incisos V, VI, alíneas “a”, “d”, “e”, “g”, “l” e “m”, e VIII do art 2º, poderá ser efetivada a vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do **curriculum vitae**.

§ 3º As contratações de pessoal no caso do inciso VI, alíneas “h” e “i”, do art. 2º serão feitas mediante processo seletivo simplificado, observados os critérios e condições estabelecidos pelo Poder Executivo.” (NR)

“Art. 4º .....……....

I - seis meses, nos casos dos incisos I, II e IX do art. 2º

II - um ano, nos casos dos incisos II, IV e VI, alíneas “d”, “f” e “m”, do art. 2º;

.....

IV - três anos, nos casos dos incisos VI, alíneas “h” e “l”, VII e VIII do art. 2º;

V - quatro anos, nos casos dos incisos V e VI, alíneas “a”, “g”, “i” e “j”, do art. 2º.

Parágrafo único. .....

I - nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas “b”, “d”, “f” e “m”, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda dois anos;

.....

III - nos casos dos incisos V, VI, alíneas “a”, “h” e “l”, e VIII do art. 2º, desde que o prazo total não exceda quatro anos;

IV - no caso do inciso VI, alíneas “g”, “i” e “j”, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda cinco anos;

.....…….....” (NR)

“Art. 7º .....……....

.....

§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas no inciso VI, alíneas “h”, “i”, “j” e “l”, do art. 2º.” (NR)

“Art. 9º .....…….....

.....

III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º.” (NR)

Art. 167. O art. 28 da Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 28. Serão enquadrados, em cargos de idêntica denominação e atribuições, que passarão a integrar o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, os titulares dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ou de planos correlatos, os titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e os integrantes de cargos da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 2002, não integrantes das carreiras de que trata a Lei nº 8.691, de 1993, ou da Carreira de Procurador Federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990,

pertencentes ao Quadro de Pessoal da FIOCRUZ, em 22 de julho de 2005." (NR)

Art. 168. A Lei nº 11.355, de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 30-A. Os concursos públicos realizados ou em andamento, na data da publicação da Medida Provisória nº 301, de 29 de junho de 2006, para cargos do Quadro de Pessoal da Fiocruz do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, são válidos para o ingresso nos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública, observada a correlação de cargos constante do Anexo VII.

Parágrafo único. Os cargos vagos de nível superior e intermediário do Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia, instituído pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, do Quadro de Pessoal da Fiocruz, existentes na data da publicação desta Lei, serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os arts. 14, 17, 18, 22 e 23 desta Lei, conforme correlação estabelecida no Anexo VII desta Lei." (NR)

Art. 169. A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 16-A. O servidor titular de cargo de provimento efetivo, regido pela Lei nº 8.112, de 1990, pertencente aos quadros de pessoal de órgãos e entidades da administração pública federal, poderá ser cedido para exercício nas unidades gestoras dos sistemas a que se refere o art. 15, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

§ 1º Na hipótese de cessão sem exercício de cargo em comissão ou função de confiança, o servidor:

I - fará jus à GSISTE, respeitados os quantitativos máximos previstos no Anexo VII; e

II - perceberá a gratificação de desempenho a que faria jus em virtude da titularidade de seu cargo efetivo calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação.

§ 2º Ao servidor cedido para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança que deixe de fazer jus ao pagamento da gratificação de desempenho do seu respectivo plano ou carreira por força da cessão, aplica-se o disposto no inciso II do § 1º." (NR)

Art. 170. O Anexo IX da Lei nº 11.356, de 2006, passa a vigorar nos termos do Anexo LXXXVI.

Art. 171. O art. 15 da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, para a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 15. Os proventos de aposentadoria e as pensões de que tratam os §§ 3º e 4º do art. 40 da Constituição Federal e art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 29 de dezembro de 200, nos termos dos arts. 1º e 2º desta Lei, serão atualizados, a partir de janeiro de 2008, nas mesmas datas e índices utilizados para fins dos reajustes dos benefícios do regime geral de previdência social." (NR)

Art. 172. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de trinta e seis meses durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguinte fatores:

.....

§ 1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

....." (NR)

"Art. 41. .....

.....

§ 5º Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo". (NR)

"Art. 60-C. O auxílio-moradia não será concedido por prazo superior a oito anos dentro de cada período de doze anos.

Parágrafo único. Transcorrido o prazo de oito anos dentro de cada período de doze anos, o pagamento somente será retomado se observados, além do disposto no caput, os requisitos do caput do art. 60-B, não se aplicando, no caso, o parágrafo único do citado art. 60-B." (NR)

"Art. 60-D. O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a vinte e cinco por cento do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado.

§ 1º O valor do auxílio-moradia não poderá superar vinte e cinco por cento da remuneração de Ministro de Estado.

§ 2º Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais)." (NR)

"Art. 117. .....

.....

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

.....

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X não se aplica nos seguintes casos:

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91, observada a legislação sobre conflito de interesses." (NR)

Art. 173. Em caráter excepcional, observada a legislação vigente e a disponibilidade orçamentária, fica o Poder Executivo autorizado a prorrogar, até 31 de julho de 2009, os prazos de vigência dos contratos temporários do Hospital das Forças Armadas - HFA, previstos no inciso VI, alínea "d" do art. 2º e no art. 4º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Art. 174. Ficam revogados:

I - a partir de 14 de maio de 2008:

a) o parágrafo único do art. 40 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

b) os arts. 1º e 2º da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992;

c) a Lei nº 9.678, de 3 de julho de 1998;

d) o art. 30 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001;

e) os arts. 7º, 10, 12, 13, 14 e o Anexo IV da Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002;

f) o Anexo IV da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006;

g) o art. 6º, os §§ 5º, 6º e 7º do art. 16, os arts. 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26 e o Anexo VI da Lei nº 11.090, de 7 de

janeiro de 2005;

h) o art. 17 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992;

i) os arts. 5º, 6º, 7º ,8º ,12, 13, 14 e 15 da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005;

j) os arts. 3º, 4º, 5º ,6º e o Anexo V da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;

l) o art. 8º e o Anexo V da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006;

m) o art. 134 e o Anexo XXVIII da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006;

n) a Tabela II do Anexo I da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001; e

o) a Lei nº 11.359, de 19 de outubro de 2006;

II - a partir de 1º de janeiro de 2009:

a) o art. 4º-A e o Anexo III da Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

b) o art. 11-B e o Anexo V-A da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005;

c) o art. 2º-C e o Anexo V-A da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;

d) o art. 7° e o Anexo V da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

III - a partir de 1º de fevereiro de 2009:

a) os arts. 6º e 7º da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006; e

b) o art. 5º-C da Lei nº 11.355, de 10 de outubro de 2006.

Art. 175. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de maio de 2008;187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Nelson Jobim
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.5.2008 - Edição extra e Retificado no DOU de 23.5.2008

Download para anexos I - VI
Download para anexos VII - XII
Download para anexos XIII - XIX
Download para anexos XX - XXV
Download para anexos XXVI - XXXV
Download para anexos XXXVI - XL
Download para anexos XLI - XLIV
Download para anexos XLV - L
Download para anexos LI - LIX
Download para anexos LX - LXVII
Download para anexos LXVIII - LXXXVI
Download para anexos LXXXVII - LXXXVIII